

Var finns jobben? Och var finns arbetskraften?

Resultat från Arbetsförmedlingens yrkesbarometer
våren 2025

Arbetsförmedlingen

Författare: Alva Johansson, Kerstin Eriksson, Linda Svedmark och Sofia Törneke

Datum: 2025-06-16

Diarienummer: Af-2024/0066 1882

Arbetsförmedlingen analys 2025:7

Innehåll

Sammanfattning	4
1 Inledning	5
2 Arbetsförmedlingens yrkesbarometer	6
2.1 Bedömningar i yrkesbarometern och deras användningsområden.....	6
2.1.1 Indelning i kategorier för nulägesbedömningar	6
2.1.2 Definition av brist på arbetskraft och andra rekryteringsproblem...	7
3 Rekryteringssituationen och prognoser nationellt.....	9
3.1 Rekryteringssituationen	9
3.2 Enkätresultat	11
3.3 Prognoser över utvecklingen av efterfrågan på arbetskraft.....	14
4 Rekryteringssituationen och prognoser regionalt	16
5 Rekryteringssituationen och prognoser inom olika yrkesområden	18
5.1 Bygg och anläggning, hantverk.....	18
5.2 Data, teknik och naturvetenskap	20
5.3 Ekonomi, administration, kultur och media	22
5.4 Försäljning, hotell, restaurang och service	24
5.5 Hälso- och sjukvård samt socialt arbete	26
5.6 Naturbruk	28
5.7 Pedagogiskt arbete.....	29
5.8 Tillverkning, drift och underhåll.....	31
5.9 Transport och säkerhetsarbete	32
6 Avslutande diskussion	35
Källförteckning.....	36
Bilaga A: Metod och underlag för yrkesbarometern	38
A1 Uppdrag och historik	38
A2 Yrken i yrkesbarometern.....	39
A3 Underlag för nulägesbedömningar	39
A4 Metod för prognoser.....	41
Bilaga B: Samtliga bedömningar	42

Sammanfattning

Den här rapporten innehåller bedömningar av rekryteringssituationen och prognoser för utvecklingen av efterfrågan inom olika yrken baserat på Arbetsförmedlingens yrkesbarometer, från våren 2025. Syftet med rapporten är att bidra till kunskapen om rekryteringssituationen på svensk arbetsmarknad och vilka åtgärder som kan vara effektiva för att förbättra kompetensförsörjningen framöver. Rapportens övergripande slutsatser är:

Stora rekryteringsproblem trots lågkonjunktur

Trots den rådande lågkonjunkturen förekommer rekryteringsproblem inom ungefär hälften av de yrken som bedömts. Yrkesområdena *data/it, pedagogiskt arbete, installation, drift och underhåll* samt *hälso- och sjukvård* präglas i stor utsträckning av brist på arbetskraft. Bristen på arbetskraft är också mer centrerad till länen i norra Sverige. Samtidigt innebär den senaste tidens händelseutveckling i Västerbotten en osäkerhet. Ett större överskott på arbetskraft bedöms finnas inom yrkesområdena *försäljning, inköp och marknadsföring, transport, socialt arbete* samt *kultur, media och design*. Variationen inom yrkesområdena är dock stor.

Utvecklingen av efterfrågan på arbetskraft skiljer sig mellan yrkesområden

Den demografiska utvecklingen påverkar efterfrågan på arbetskraft inom flera yrkesområden. Inom *hälso- och sjukvård* samt *socialt arbete* bedöms en större andel äldre i befolkningen bidra till en ökad efterfrågan på arbetskraft på fem års sikt. Färre barn i skolålder förväntas samtidigt minska efterfrågan för flera yrken inom *pedagogiskt arbete*. Fortsatt digitalisering och automatisering bedöms bidra till en något minskad efterfrågan inom *industriell tillverkning* samt inom *administration, ekonomi och juridik*.

Fortsatta utmaningar med matchningen innebär behov av åtgärder på både utbuds- och efterfrågesidan

Rekryteringsproblem i kombination med att det finns ett potentiellt utbud av arbetskraft är vanligt inom bland annat yrkesområdena *hälso- och sjukvård, sanering och renhållning* samt *hotell, restaurang och storhushåll*. Utbredda rekryteringsproblem i kombination med en hög arbetslöshet visar på behoven av kompetenshöjande insatser. Eftersom många arbetslösa tillhör grupper med svag konkurrensförmåga behövs förstärkt stöd och mer arbetsnära insatser. Åtgärder behövs dock även på efterfrågesidan. Arbetsgivare som vill rekrytera konkurrerar ofta med arbetsgivare inom andra branscher om samma kompetens. Arbetsgivare och branscher kan därför behöva ta fram strategier för hur man både behåller befintlig kompetens och lockar till sig ny. Detta blir inte minst viktigt för att kompetensförsörjningen ska kunna ske effektivt i den pågående strukturomvandlingen och med en åldrande befolkning.

1 Inledning

Enligt 3§ *Förordning (2022:811) med instruktion för Arbetsförmedlingen* ska myndigheten stödja kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden genom att 1. Bygga upp kunskap om arbetsgivarnas nuvarande och förväntade kompetensbehov och 2. Sprida kunskap om arbetsgivarnas kompetensbehov. Detta gör myndigheten till stor del genom Arbetsförmedlingens yrkesbarometer. Syftet med yrkesbarometern är att ge en objektiv och jämförbar bild av arbetsmarknaden inom olika yrken på nationell och regional nivå. Yrkesbarometern innehåller nulägesbedömningar av möjligheterna till arbete, rekryteringssituationen samt prognoser över utvecklingen av efterfrågan på arbetskraft inom olika yrken.¹

Den här rapporten fokuserar på nulägesbedömningar av rekryteringssituationen samt prognoser för efterfrågan inom olika yrken på i huvudsak nationell nivå.² Samtliga bedömningar från yrkesbarometern går att ta del av på Arbetsförmedlingens hemsida.³ Bedömningarna av rekryteringssituationen baseras på flera olika mått som är framtagna för att ge en bred bild av hur kompetensförsörjningen fungerar inom olika yrken och vilka utmaningar som finns. Syftet med rapporten är att bidra till kunskapen om rekryteringssituationen på svensk arbetsmarknad och vilka åtgärder som kan vara effektiva för att förbättra kompetensförsörjningen.

Kapitel två ger en översikt av vilka nulägesbedömningar som ingår i yrkesbarometern och deras användningsområden. Här beskrivs även potentiella åtgärder som kan vidtas för att stärka kompetensförsörjningen utifrån de olika bedömningar som görs. I kapitel tre presenteras en nationell bild av rekryteringssituationen, resultat från vår enkätundersökning och prognoser över utvecklingen av efterfrågan på arbetskraft. Kapitel fyra innehåller en översikt över nulägesbedömningar på regional nivå. Det femte kapitlet fokuserar på bedömningar av rekryteringssituationen och efterfrågeutvecklingen inom olika yrkesområden samt förslag på åtgärder för att förbättra kompetensförsörjningen. Rapporten avslutas i kapitel sex med en diskussion av de övergripande resultaten. Samtliga bedömningar som presenteras finns sammanställda i rapportens bilaga.

¹ I vårens publicering av yrkesbarometern 2025, vilken denna rapport baseras på, innehåller yrkesbarometern bedömningar för totalt 166 olika yrken. 165 av dessa har en nationell bedömning.

² I rapportens figurer avses yrkenas nationella bedömningar, om inget annat anges.

³ Se <https://arbetsformedlingen.se/statistik/yrkes--och-kompetensanalyser>.

2 Arbetsförmedlingens yrkesbarometer

2.1 Bedömningar i yrkesbarometern och deras användningsområden

Yrkesbarometern innehåller nulägesbedömningar av möjligheterna till arbete samt rekryteringssituationen inom olika yrken, såväl på länsnivå som nationellt.⁴ Förutom nulägesbedömningar ges även prognoser för utvecklingen av efterfrågan på fem års sikt. Bedömningarna av möjligheterna till arbete samt prognoserna används för vägledning av arbetslösa och personer som står inför studie- och yrkesval. Bedömningarna av rekryteringssituationen ger i stället en bild av förekomsten av obalanser på arbetsmarknaden. I målgruppen ingår beslutsfattare, analytiker och myndigheter som ansvarar för att implementera arbetsmarknads- och utbildningspolitik. I nuläget används bedömningarna bland annat som underlag till utbildningsdimensionering av Skolverket, Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH), Universitets och Högskolerådet (UHR) samt Universitetskanslersämbetet (UKÄ). Arbetsförmedlingen använder bedömningarna av rekryteringssituationen bland annat vid planering av arbetsmarknadsutbildningar.

2.1.1 Indelning i kategorier för nulägesbedömningar

Indelningen i kategorier presenteras i Tabell 1 och sker enligt följande princip⁵: Om andelen rekryteringsförsök som misslyckats⁶ är större än eller lika med 15 procent bedöms det finnas rekryteringsproblem inom yrket.⁷ Det innebär att det finns stora möjligheter till arbete, samtidigt som det förekommer brist på arbetskraft eller någon typ av paradoxsituation. För att avgöra om någon paradoxsituation råder vägs information om arbetslöshetsnivå, andel deltidssarbete och andel lämnare av yrket in (se avsnitt 2.1.2 nedan för en mer ingående beskrivning av bedömningen paradox). Om andelen rekryteringsförsök som misslyckats understiger 15 procent bedöms det därmed *inte* finnas rekryteringsproblem inom yrket. Det innebär att det finns medelstora möjligheter till arbete och balans mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft, alternativt små möjligheter till arbete och överskott av arbetskraft. Vilken av dessa två bedömningskategorier yrket hamnar i bestäms av förhållandet mellan arbetslöshetsnivån och nyrekryteringsgraden inom yrket. Mer information om innehållet i yrkesbarometern och metoden finns i rapportens bilaga.

⁴ Eftersom yrkesbarometern baseras på uppföljning av genomförda rekryteringsförsök speglar bedömningarna arbetsmarknaden för anställda och inte för egenföretagare.

⁵ Samtliga bedömningar granskas innan publicering. I vissa fall kan kategoriseringen för ett yrke till viss del baseras på kvalitativa bedömningar.

⁶ Andelen rekryteringsförsök som misslyckats baseras på enkätdata där arbetsgivare har angett hur deras rekryteringsförsök gått. Bedömningen utgår från svaren på frågorna "Hur har rekryteringen gått?" och "Hur tror ni att den aktuella rekryteringen kommer att gå?" samt till viss del frågan "Hade personen/personerna som tillsattes önskade kvalifikationer?".

⁷ Denna gräns är baserad på enkätsvar och speglar ett observerat genomsnitt från den första omgången som genomfördes (svar insamlade mellan september 2023 till och med februari 2024).

Tabell 1. Nulägesbedömningar i yrkesbarometern.

Möjligheter till arbete	Rekryteringssituation	Definition
Stora möjligheter till arbete	Brist på arbetskraft	Det förekommer rekryteringsproblem i kombination med låg arbetslöshetsnivå, låg andel deltidsarbetande och låg andel lämnare.
	Paradox	Det förekommer rekryteringsproblem i kombination med en eller flera av följande faktorer: • hög arbetslöshetsnivå • hög andel deltidsarbetande • hög andel lämnare
Medelstora möjligheter till arbete	Balans mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft	Det förekommer inte rekryteringsproblem och arbetslöshetsnivån är relativt låg i förhållande till nyrekryteringsgraden.
Små möjligheter till arbete	Överskott på arbetskraft	Det förekommer inte rekryteringsproblem och arbetslöshetsnivån är relativt hög i förhållande till nyrekryteringsgraden.

2.1.2 Definition av brist på arbetskraft och andra rekryteringsproblem

En central skillnad mellan yrkesbarometern och såväl tidigare yrkesprognoser som många andra analyser, är att bedömningarna av rekryteringssituationen baseras på ett ramverk som särskiljer olika typer av rekryteringsproblem. I yrkesbarometern får ett yrke endast bedömningen brist om det förekommer rekryteringsproblem och samtidigt saknas ett potentiellt utbud av arbetskraft. Det potentiella utbudet kan utgöras av arbetslösa som söker jobb i yrket, personer som arbetar deltid i yrket eller personer som nyligen har lämnat yrket. Rekryteringsproblem i kombination med ett potentiellt utbud av arbetskraft ger i stället bedömningen paradox. Denna uppdelning görs för att synliggöra att rekryteringsproblem inte bara beror på brist på arbetskraft, utan även kan orsakas av matchningsproblem eller misslyckanden att tillvarata befintlig kompetens.

Uppdelningen av rekryteringsproblem ger också förutsättningar för att identifiera åtgärder på såväl utbuds- som efterfrågesidan för en förbättrad kompetensförsörjning. För yrken där det förekommer rekryteringsproblem (bedömningarna brist eller paradox) kan åtgärder för att öka utbudet av arbetskraft vara lämpliga. Det kan handla om att informera de som står inför ett studie- eller yrkesval om att det finns stora möjligheter till arbete inom dessa yrken. Det kan också handla om att utöka antalet utbildningsplatser, arbetskraftsinvandring samt att förbättra yrkesmässig och geografisk rörlighet.

Paradoxbedömningen kan samtidigt ses som en signal om att åtgärder för att öka utbudet inte ensamt kan lösa kompetensförsörjningsproblemen. Här kan därför även åtgärder för att bättre tillvarata det potentiella utbudet av arbetskraft vara aktuella. Vid en hög arbetslöshet är åtgärder för att höja kompetensnivån och minska trösklarna för de arbetslösa att ta de lediga jobben centrala. Det kan handla om anvisningar till reguljär utbildning, arbetsmarknadsutbildningar, subventionerade anställningar och arbetspraktik. Bedömningen av vilka insatser som är lämpliga för en specifik arbetssökande görs dock alltid i det enskilda fallet. När det potentiella utbudet utgörs av personer som nyligen lämnat yrket kan branscher och arbetsgivare behöva ta reda på vad som gör att man tappar kompetens till andra områden och eventuellt vidta åtgärder för att bättre kunna konkurrera om arbetskraften. En hög andel lämnare kan också indikera att det finns en bred rekryteringsbas till yrket, eftersom andelen kan förväntas bli något högre om det finns många närliggande yrken.⁸ I dessa fall kan rekryteringsproblemen minskas genom att arbetsgivare vidgar sin rekrytering genom att aktivt leta efter kandidater med närliggande kompetenser. Vid en hög andel deltidsarbetande kan kompetensförsörjningen förbättras genom att arbetsmarknadens parter samverkar för att förbättra förutsättningarna att arbeta heltid.

Om bedömningen är att det är balans mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft blir åtgärder i huvudsak aktuella om efterfrågan bedöms öka eller minska kommande år. Eftersom det förekommer variationer inom yrken kan dock riktade åtgärder bli aktuella för att underlätta kompetensförsörjningen av vissa specifika kompetenser.

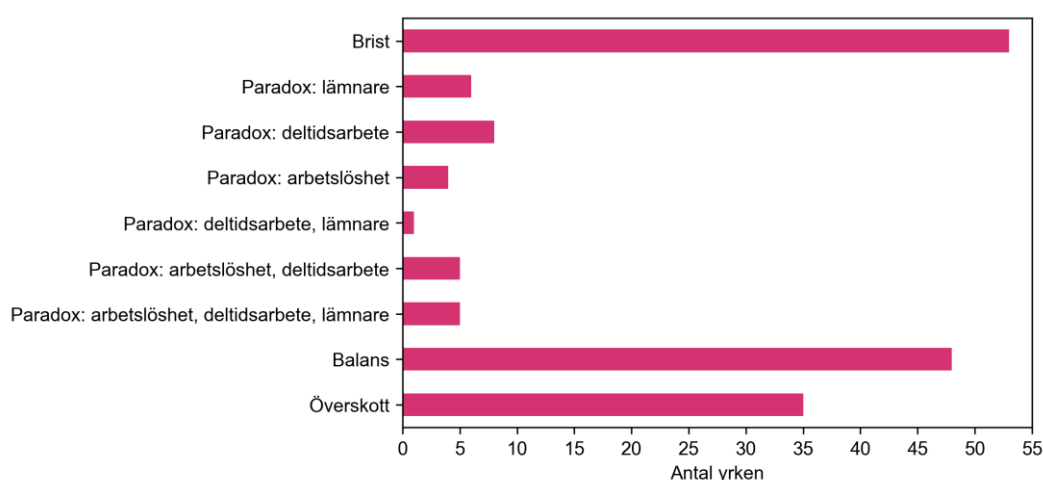
Vid överskott på arbetskraft bör åtgärder syfta till att underlätta för den lediga arbetskraften att röra sig till yrken eller geografiska områden med större möjligheter till arbete. Detta kan åstadkommas genom vägledning, arbetsmarknadsutbildningar till bristyrken samt stöd för arbetskraften att utöka sitt geografiska sökområde. Här kan även anvisningar till reguljär utbildning vara aktuellt. För yrkesverksamma inom överskottsyrken är stöd till omställning såsom omställningsstudiestödet en relevant åtgärd.

⁸ Med närliggande menas här yrken med liknande kompetenskrav. För exempelvis civilingenjörer kan ett närliggande yrke vara att arbeta som organisationsutvecklare i sin roll som civilingenjör. Eftersom andelen lämnare till största delen drivs av personer som byter till ett annat SSYK på tresiffernivå, gör många närliggande yrken att andelen kan förväntas bli högre.

3 Rekryteringssituationen och prognoser nationellt

3.1 Rekryteringssituationen

Figur 1 visar fördelningen av bedömningar av rekryteringssituationen nationellt våren 2025. För 53 yrken bedömer Arbetsförmedlingen att det är brist på arbetskraft, vilket är den vanligaste bedömningen. Det bedöms vara balans mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft inom 48 yrken, överskott inom 35 yrken och någon typ av paradox inom 29 yrken. Därmed bedöms det förekomma rekryteringsproblem i ungefär hälften av yrkena trots den rådande lågkonjunkturen.



Figur 1. Rekryteringssituationen våren 2025, fördelning av antalet yrken med olika bedömningar.

Källa: Arbetsförmedlingen.

Figur 2 visar rekryteringssituationen per yrkesområde⁹. För de flesta områden finns det en spridning där rekryteringssituationen skiljer sig åt för olika yrken inom yrkesområdet. För vissa områden saknas bedömningar för en större del av yrkesområdet än andra, vilket redovisas med den grå stapeln i figuren. Totalt sett finns bedömningar motsvarande 78 procent av de sysselsatta inom olika yrken,¹⁰ med den största täckningen inom *socialt arbete* och den minsta täckningen inom *kultur, media och design*.¹¹ Skillnaden i täckning gör att jämförelser mellan yrkesområdena ska göras med viss försiktighet.

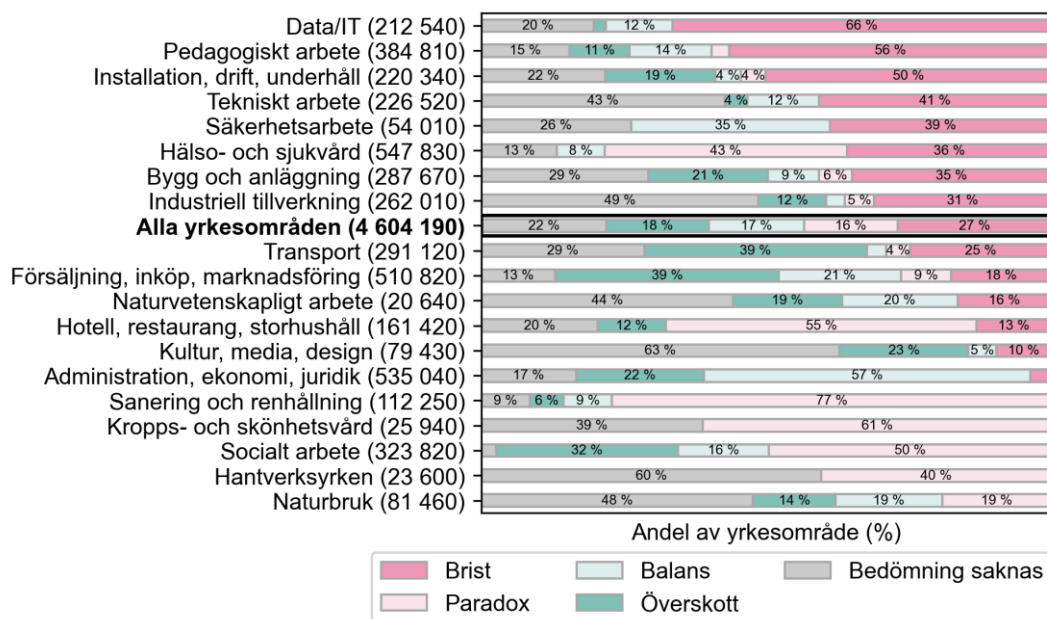
⁹ Begreppet *yrkesområde* hänvisar till grupperingar av relaterade yrken. Samtliga grupperingar framgår av Tabell B1 i rapportens bilaga.

¹⁰ Avser sysselsatta individer med en yrkesuppgift enligt SCB:s registerstatistik. Detta gäller för alla beräkningar i rapporten som avser sysselsatta inom olika yrken.

¹¹ Att ett yrke saknar bedömning kan ha olika orsaker, till exempel att det finns ett för litet underlag av annonserade platser eller att för få svar inkommit via enkäten. Vissa yrken mäts aldrig i yrkesbarometern, som till exempel chefsyrken.

Figuren visar att det finns yrken med brist på arbetskraft inom 14 av 19 yrkesområden. Den största andelen brist på arbetskraft uppmäts inom yrkesområdena *data/it*, *pedagogiskt arbete* samt *installation, drift och underhåll*.

Yrken där arbetsgivare svarat att de i stor utsträckning misslyckats med sina rekryteringsförsök får antingen bedömningen brist eller paradox. Om man summerar kategorierna brist och paradox ger det därmed en bild av omfattningen av de observerade rekryteringsproblemen inom ett yrkesområde. Störst andel rekryteringsproblem uppmäts inom yrkesområdena *hälso- och sjukvård*, *sanering och renhållning* samt *hotell, restaurang och storhushåll*. Samtidigt finns inom dessa tre yrkesområden ett förhållandevis stort potentiellt utbud av arbetskraft som skulle kunna fylla delar av rekryteringsbehoven.



Figur 2. Rekryteringssituationen per yrkesområde, fördelning av bedömningar.

Källa: Arbetsförmedlingen och SCB.

Not: Bedömningarna är viktade utifrån antal sysselsatta inom olika yrken. Parenteserna anger antal sysselsatta inom respektive yrkesområde och avser 2022 års statistik.

Yrkesområdena *administration, ekonomi och juridik, säkerhetsarbete* samt *försäljning, inköp och marknadsföring* kännetecknas främst av balans mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft. Störst andel överskott bedöms finnas inom områdena *försäljning, inköp och marknadsföring, transport* samt *socialt arbete*. Även *kultur, media och design* har en stor andel överskott men här saknas bedömningar för en betydande del av yrkesområdet, vilket gör att det faktiska överskottet kan vara större. Som tidigare nämnts finns variationer inom de flesta yrkesområdena, vilket beskrivs närmare i kapitel fem.

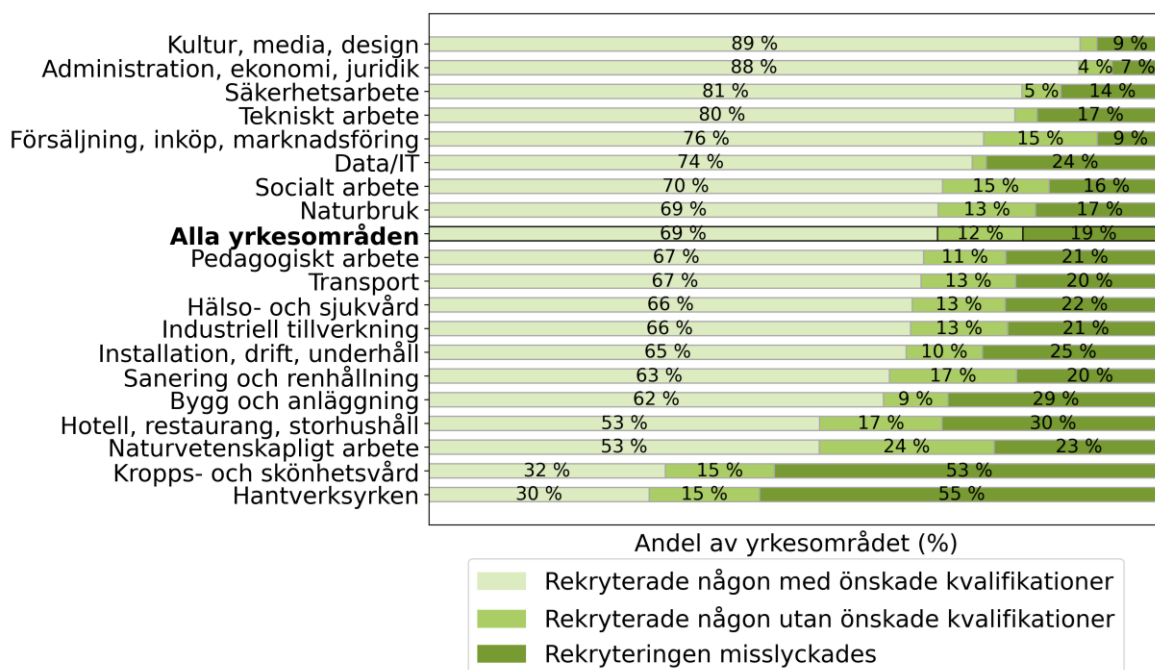
3.2 Enkätresultat

Bedömningarna i yrkesbarometern som presenteras i denna rapport baseras delvis på resultat från en enkätundersökning som Arbetsförmedlingen genomfört under perioden juni 2024 till och med februari 2025.¹² I yrkesbarometern används främst resultat gällande utfall av rekryteringsförsök, samt i viss mån om den rekryterade hade rätt kvalifikationer. I detta avsnitt redovisas detta tillsammans med ytterligare resultat från enkäten för att ge en mer nyanserad bild av rekryteringssituationen inom olika yrkesområden.

I Figur 3 nedan redovisas i vilken utsträckning arbetsgivare uppgett att de lyckats med sina rekryteringsförsök, beräknat per yrkesområde. Här redovisas även hur rekryteringsförsöken har gått totalt sett, det vill säga för alla yrkesområden sammanslagna. Bland samtliga arbetsgivare har ungefär 19 procent av rekryteringsförsöken misslyckats, och i 12 procent av fallen har man rekryterat någon som saknat rätt kvalifikationer. Figuren visar att områdena *kultur, media och design* samt *administration, ekonomi och juridik* i högst utsträckning lyckats rekrytera och samtidigt i hög grad rekryterat personer med önskade kvalifikationer. Detta tyder på att det i många fall funnits ett tillräckligt stort utbud av kvalificerade arbetssökanden, vilket givit arbetsgivare inom dessa områden möjlighet att ställa höga krav på rätt kompetens. Även inom *data/it* uppgav en majoritet av arbetsgivarna att de rekryterade hade önskade kvalifikationer. Dock tycks rekryteringsförsöken inom detta område ganska ofta ha misslyckats. Det antyder att dessa arbetsgivare inte varit villiga eller haft möjlighet att justera kompetenskraven, eftersom det sällan anställts personer utan önskade kvalifikationer.

De yrkesområden som i lägst utsträckningar har lyckats rekrytera, men samtidigt tämligen ofta anställt personer utan önskade kvalifikationer, är *hantverksyrken, kropps- och skönhetsvård* samt *hotell, restaurang och storhushåll*. Detta indikerar att dessa arbetsgivare ganska ofta behövt vara flexibla med kvalifikationskraven, men trots detta ofta misslyckats med sina rekryteringar. Även inom *bygg och anläggning* samt *installation, drift och underhåll* är andelen misslyckade rekryteringsförsök relativt hög. Däremot är det ganska få som anställts utan rätt kvalifikationer. Detta kan tyda på att arbetsgivare inom dessa två områden har haft svårt att hitta rätt kompetens, men i mindre utsträckning gjort avsteg från sina krav.

¹² Enkäten skickas till arbetsgivare som nyligen har genomfört ett rekryteringsförsök och omfattar ett fåtal frågor som rör huruvida rekryteringen lyckats eller misslyckats, vilka kvalifikationer de tillsatta personerna eventuellt saknade samt orsaker till misslyckade rekryteringsförsök. Se bilaga AA3 Underlag för nulägesbedömningar för information gällande hur enkätresultaten används i yrkesbarometern.

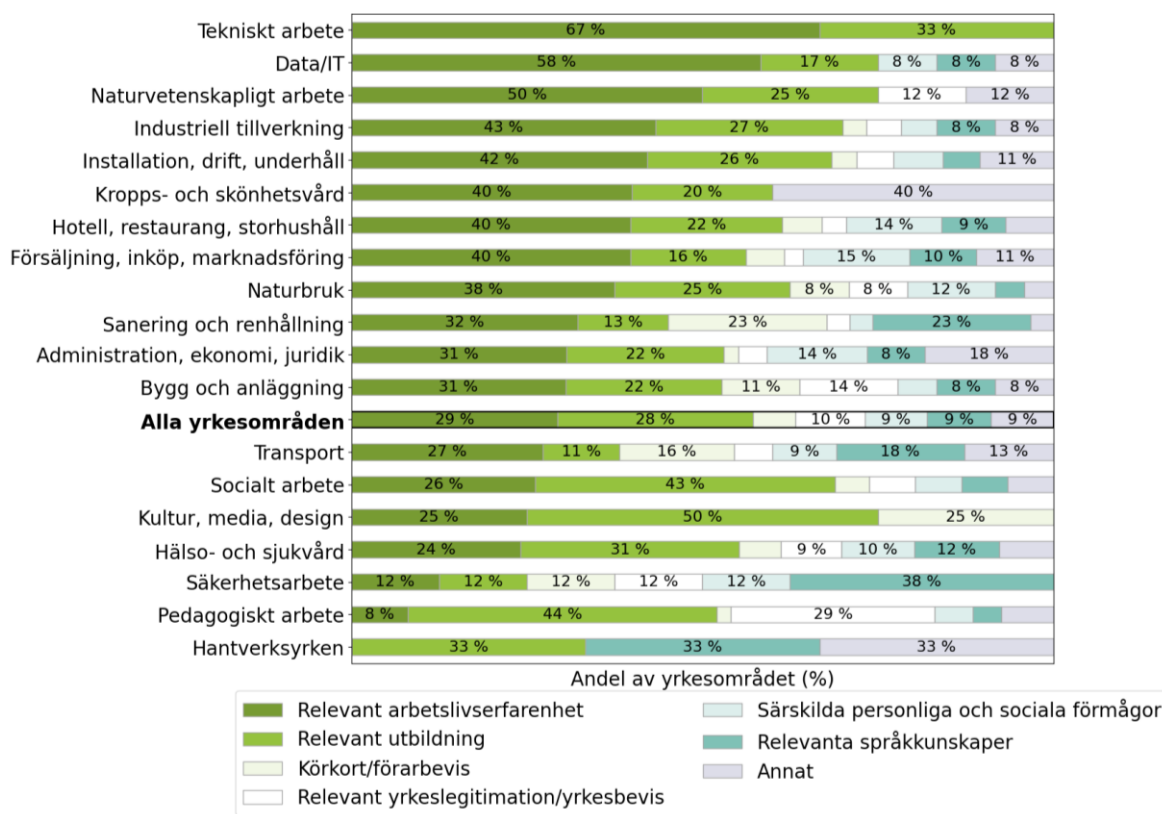


Figur 3. Sammanställning av svar på frågorna "Hur har rekryteringen gått?" och "Hade personen/personerna som tillsattes önskade kvalifikationer?", beräknat per yrkesområde.

Källa: Arbetsförmedlingen.

I Figur 4 visas vilka kvalifikationer som enligt arbetsgivarna saknades hos personerna som anställdes, beräknat per yrkesområde.¹³ Här redovisas även vilka kvalifikationer som saknades för alla yrkesområden sammanslagna. Tydligast framträder avsaknaden av relevant arbetslivserfarenhet, särskilt inom *tekniskt arbete* och *data/it*. Som framgick av Figur 3 har dessa arbetsgivare sällan rekryterat personer utan önskade kvalifikationer, men när det sker tycks det ofta handla om att man har sänkt kraven på praktisk erfarenhet inom området. Inom exempelvis *pedagogiskt arbete*, *hälso- och sjukvård* samt *socialt arbete* saknades ofta relevant utbildning bland de som anställdes. Inom *pedagogiskt arbete* tycks även relevant yrkeslegitimation eller yrkesbevis ofta saknats. Detta kan bero på att arbetsgivare inom dessa yrken ofta måste bemanna tjänsterna och därför anställer obehöriga lärare när de med behörighet saknas. Relevanta språkkunskaper är också en kvalifikation som ganska ofta saknats bland personer som anställdes, särskilt inom *säkerhetsarbete*, *hantverksyrken* samt *sanering och renhållning*. Det kan bero på att dessa arbetsgivare i högre utsträckning har kunnat kompromissa med detta krav vid rekrytering, alternativt att andra kvalifikationer, såsom fysisk arbetsförmåga eller praktisk erfarenhet, bedömts som viktigare. Det är också möjligt att mönstret speglar hur sammansättningen av arbetssökanden inom dessa områden ser ut.

¹³ Frågan ställs endast till respondenter som tidigare i enkäten uppgett att de lyckats rekrytera, men anställt en person utan önskade kvalifikationer. Svaren som redovisas här samlades in enbart under perioden september 2024 till och med februari 2025, till följd av ändringar i enkäten. Underlaget motsvarar omkring 500 respondenter, vilket utgör drygt 9 procent av samtliga respondenter som svarat på enkäten under samma tidsperiod. Täckningen varierar mellan yrkesområden, delvis eftersom frågan endast ställs till en begränsad grupp respondenter, vilket kan påverka hur andelarna fördelar sig. Resultaten bör därför tolkas med viss försiktighet.



Figur 4. Sammanställning av svar på frågan "Vilka kvalifikationer saknade personen/personerna som tjänsten/tjänsterna tillsattes med?", beräknat per yrkesområde.

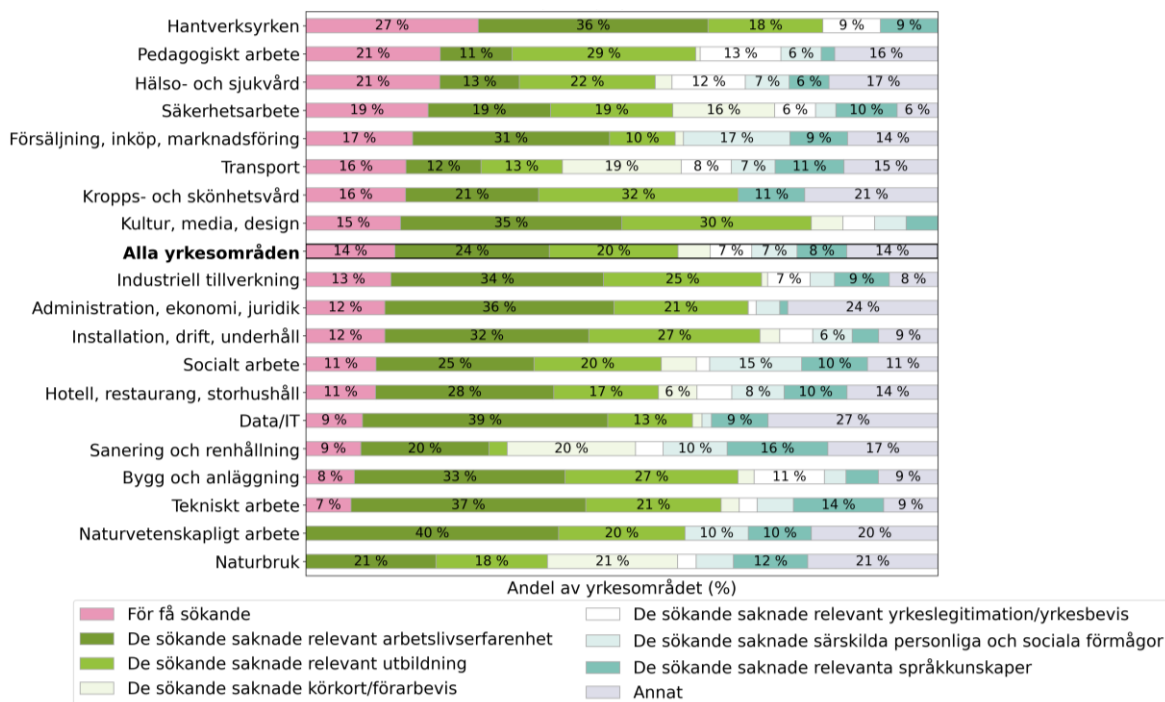
Källa: Arbetsförmedlingen.

Not: Resultaten som redovisas i figuren är från en flervalsfråga där varje respondent har kunnat välja flera svarsalternativ. Eftersom staplarna summerar till 100 procent avser värdena andelen av det totala antalet svar, inte andelen av respondenterna. *Annat* avser fritextsvar.

I Figur 5 redovisas arbetsgivarnas uppgivna orsaker till misslyckade rekryteringsförsök, beräknat per yrkesområde samt för alla yrken sammanslagna.¹⁴ Här framgår att avsaknad av relevant arbetslivserfarenhet är en vanlig orsak, särskilt inom *naturvetenskapligt arbete*, *tekniskt arbete* och *data/it*, vilket stämmer överens med figuren ovan. Arbetsgivarna tycks alltså ibland ha sänkt kraven på erfarenhet, men när detta inte varit möjligt har rekryteringsförsöken misslyckats. Många rekryteringsförsök tycks också ha misslyckats till följd av att de sökande saknat rätt utbildning, exempelvis inom *kultur, media och design* samt *pedagogiskt arbete*. Inom *pedagogiskt arbete* kan detta förklaras av att många yrken kräver formell behörighet. Inom *kultur, media och design* tycks arbetsgivarna sällan ha misslyckats med sina rekryteringsförsök eller anställt utan rätt kvalifikationer. När de trots allt misslyckats verkar det ofta bero på att kandidaterna saknat utbildning som arbetsgivarna bedömt som relevant för rollen. Brist på körkort eller förarbevis är en vanlig orsak till misslyckade rekryteringsförsök inom *naturbruk*, *sanering och*

¹⁴ Frågan ställs endast till respondenter som tidigare i enkäten uppgett att de misslyckats med sitt rekryteringsförsök och gäller både för de som misslyckats med att tillsätta vissa eller samtliga av sina platser. Svaren som redovisas här samlades in enbart under perioden september 2024 till och med februari 2025, till följd av ändringar i enkäten. Underlaget motsvarar omkring 800 respondenter, vilket utgör drygt 15 procent av samtliga respondenter som svarat på enkäten under samma tidsperiod. Täckningen varierar mellan yrkesområden, delvis eftersom frågan endast ställs till en begränsad grupp respondenter, vilket kan påverka hur andelarna fördelar sig. Resultaten bör därför tolkas med viss försiktighet.

renhållning samt *transport*. Detta är av naturliga skäl en kvalifikation som är svår att frångå i delar av dessa områden, även om den tidigare figuren visade att det skett i viss utsträckning. Slutligen anges ofta personliga och sociala förmågor som orsaker till misslyckade rekryteringar inom *socialt arbete* samt *försäljning, inköp och marknadsföring*. Inom *socialt arbete* är det troligt att empatiska eller relationsskapande förmågor spelar en viktig roll, medan det inom *försäljning, inköp och marknadsföring* snarare skulle kunna handla om kommunikativa förmågor för att bygga och upprätthålla kundrelationer.



Figur 5. Sammanställning av svar på frågan "Varför misslyckades rekryteringen?", beräknat per yrkesområde.

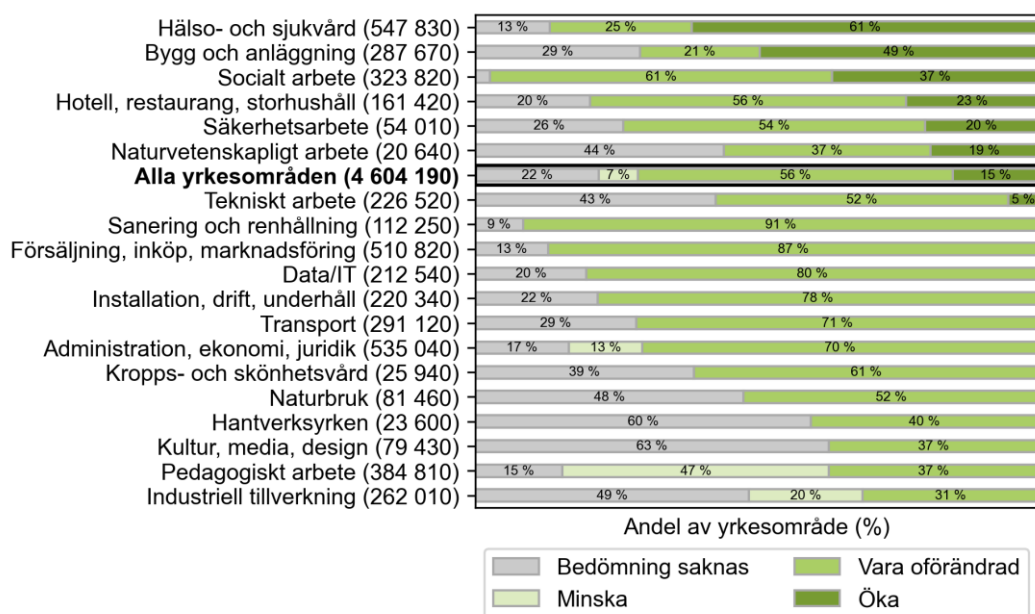
Källa: Arbetsförmedlingen.

Not: Resultaten som redovisas i figuren är från en flervalsfråga där varje respondent har kunnat välja flera svarsalternativ. Eftersom staplarna summerar till 100 procent avser värdena andelen av det totala antalet svar, inte andelen av respondenterna. *Annat* avser svarsalternativen "De sökande var överkvalificerade", "Överenskomme kring villkor för anställning misslyckades", "Rekryteringsbehovet ändrades" samt fritextsvar.

3.3 Prognoser över utvecklingen av efterfrågan på arbetskraft

Figur 6 visar prognoser för utvecklingen av efterfrågan på arbetskraft per yrkesområde i relation till befolkningsutvecklingen i arbetsför ålder. Nationellt bedöms efterfrågan på fem års sikt öka i någon mån inom sju av nitton yrkesområden. Inom tio yrkesområden bedöms efterfrågan vara oförändrad medan den bedöms minska i någon mån inom tre yrkesområden. Den största ökningen finns inom *hälso- och sjukvård* där ökningen delvis drivs av en åldrande befolkning. Den åldrande befolkningen bedöms även bidra till en större efterfrågan inom *socialt arbete*. Inom *bygg och anläggning* förväntas efterfrågan öka igen när konjunkturen förbättras.

Efterfrågan bedöms minska mest inom *pedagogiskt arbete*, vilket delvis drivs av den demografiska utvecklingen som innebär färre barn i skolålder. Inom *industriell tillverkning*, samt i något mindre utsträckning inom *administration, ekonomi och juridik*, förväntas efterfrågan minska delvis till följd av en fortsatt teknisk utveckling och automatisering. Efterfrågan inom övriga yrkesområden bedöms till stor del vara oförändrad.



Figur 6. Prognos över efterfrågan på arbetskraft på fem års sikt, per yrkesområde.

Källa: Arbetsförmedlingen och SCB.

Not: Bedömningarna är viktade utifrån antal sysselsatta inom olika yrken. Parenteserna anger antal sysselsatta inom respektive yrkesområde och avser 2022 års statistik.

4 Rekryteringssituationen och prognoser regionalt

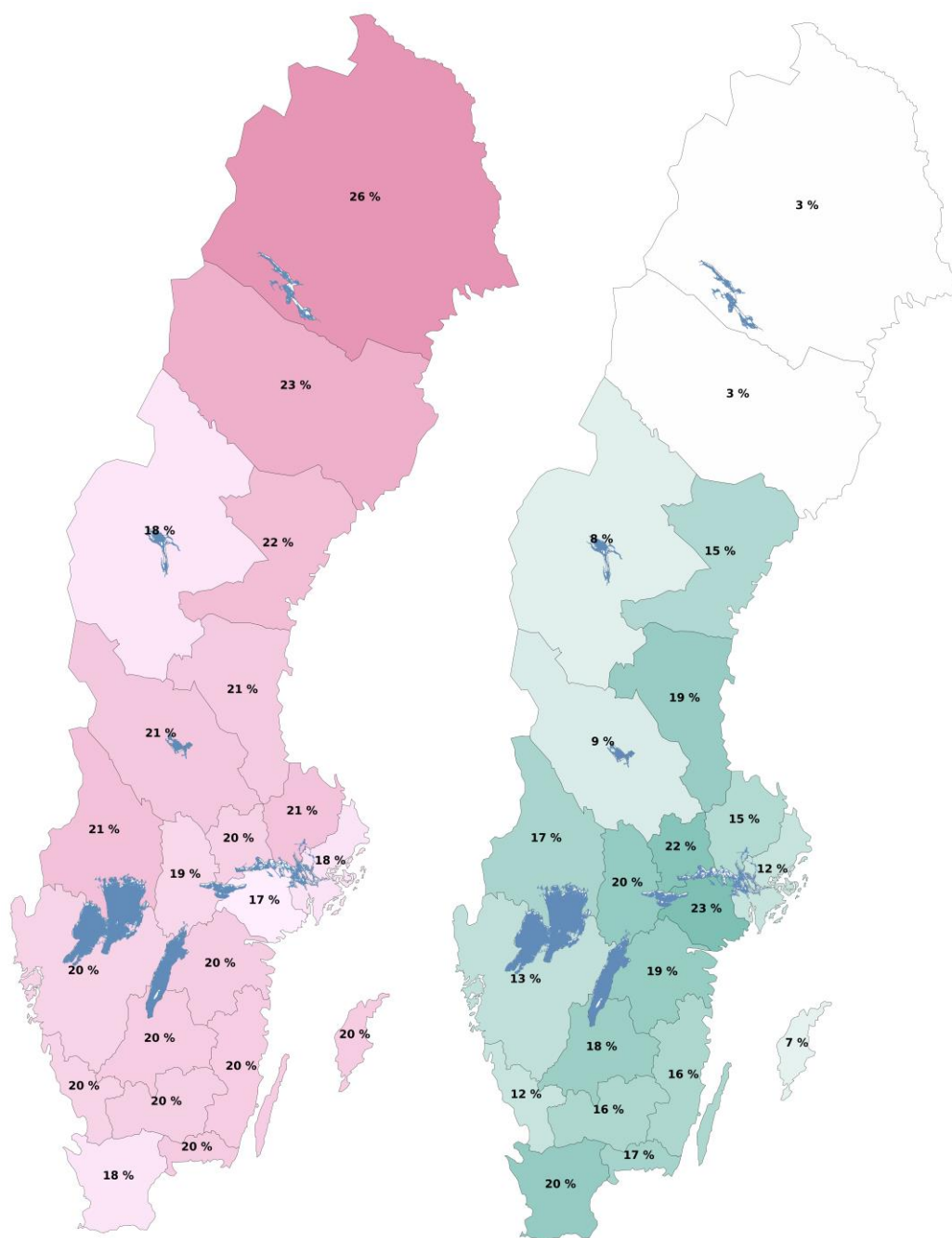
Figur 7 visar hur stor andel av de sysselsatta som arbetar inom yrken där det bedöms vara brist respektive överskott per län. Resultaten visar att det finns regionala variationer där det lediga utbudet på arbetskraft är större i södra än i norra Sverige. Störst andel brist på arbetskraft bedöms finnas i Norrbottens län följt av Västerbottens län. Dessa två län utmärker sig framför allt med en mycket låg andel överskott på arbetskraft, något som återspeglas i den genomsnittliga arbetslöshetsnivån i dessa län som var 4,0 respektive 5,3 procent i april 2025. Detta kan jämföras med 6,9 procent i riket.¹⁵ Arbetslösheten i Västerbotten har dock ökat i samband med den senaste händelseutvecklingen i Skellefteå med stora uppsägningar på Northvolt när företaget försatts i konkurs.¹⁶ Utvecklingen kommer sannolikt att fortsatt påverka efterfrågan lokalt på kort sikt. Arbetsförmedlingen arbetar tillsammans med andra aktörer för att få personer med efterfrågade kompetenser att stanna inom regionen. Därför prioriteras arbetet med att matcha till lediga jobb i såväl Västerbotten som närliggande län. Här bör tas i beaktande att arbetet med innovation och utveckling inom grön omställning är i ett tidigt skede. Vi förutspår en fortsatt stark utveckling inom fler företag i Sveriges nordligaste län på fem års sikt, även om det framtida förloppet är behäftat med viss osäkerhet. Därför är det av stor vikt att bevaka den fortsatta händelseutvecklingen.

Med undantag från de två nordligaste länen bedöms bristen på arbetskraft vara relativt jämnt fördelad över landet. Regionala variationer finns dock inom yrken och yrkesområden, vilket beskrivs närmare i kapitel fem. Störst andel överskott på arbetskraft återfinns i Södermanland och Västmanland följt av Örebro och Skåne län. Övriga två storstadslän, Stockholm och Västra Götaland, bedöms ha nivåer av brist och överskott ungefär i nivå med genomsnittet av länen som är 20 procent brist och 14 procent överskott. Samtliga bedömningar från yrkesbarometern på regional nivå går att ta del av på Arbetsförmedlingens hemsida.¹⁷

¹⁵ Beräknat som antalet inskrivna arbetslösa 16–65 år som andel av den registerbaserade arbetskraften.

¹⁶ Datainsamlingen till yrkesbarometern avslutades innan konkursen i Northvolt blev känd.

¹⁷ Se <https://arbetsformedlingen.se/statistik/yrkes--och-kompetensanalyser>. Se också rapporten ”Regionala utsikter” som beskriver utvecklingen på arbetsmarknaden per län och publiceras två gånger per år.



Figur 7. Andel av de sysselsatta som arbetar inom yrken med brist (vänster) respektive överskott (höger) per län.

Källa: Arbetsförmedlingen och SCB.

Not: Bedömningarna är viktade utifrån antal sysselsatta inom olika yrken och län baserat på 2022 års statistik.

5 Rekryteringssituationen och prognoser inom olika yrkesområden

I det här kapitlet presenteras rekryteringssituationen och prognoser över utvecklingen av efterfrågan för olika yrkesområden. Yrkesområden som bedömts som närliggande varandra beskrivs tillsammans.

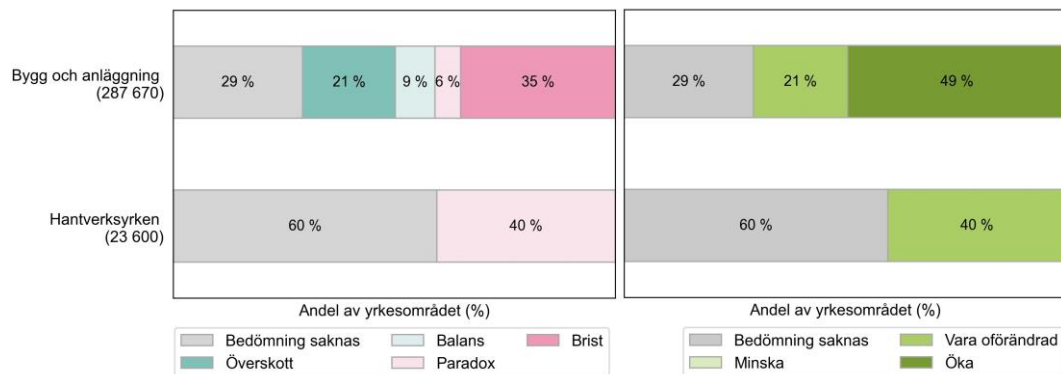
5.1 Bygg och anläggning, hantverk

I det här avsnittet beskrivs rekryteringssituationen för yrkesområdena *bygg och anläggning* samt *hantverksyrken*. Tillsammans benämns områdena *bygg och anläggning, hantverk*.

[Klicka här för att gå till alla bedömningar inom bygg och anläggning, hantverk.](#)

Inom *bygg och anläggning* bedöms det i nuläget råda brist på arbetskraft i majoriteten av de bedömda yrkena. Bland dessa finns bland andra takmontörer (med yrkesbevis) samt VVS-montörer (med certifikat). I Figur 8 nedan presenteras fördelningen av rekryteringssituationen samt prognoserna över efterfrågan på arbetskraft inom respektive yrkesområde, där yrkenas nationella bedömningar har viktats utifrån antal sysselsatta. Här framgår att brist bedöms råda inom cirka 35 procent av yrkesområdet. Andelen minskar alltså när vi tar hänsyn till yrkenas storlek samt att vissa yrken saknar bedömning. Inom *hantverksyrken* har endast två yrken bedömts, fin-, inrednings- och möbelsnickare samt bagare och konditorer. Rekryteringssituationen i båda dessa yrken bedöms i stället utgöra någon typ av paradox. Detta till följd av att det finns rekryteringsproblem trots ett potentiellt utbud av arbetskraft i form av arbetslösa, deltidsarbetande och/eller personer som nyligen lämnat yrket. Inom detta område saknas dock bedömningar för omkring 60 procent av de sysselsatta inom yrkesområdet. De bedömningar som presenteras ska därför inte tolkas som att de beskriver arbetsmarknaden inom yrkesområdet som helhet.

Bland majoriteten av yrkena som bedömts inom *bygg och anläggning* förväntas efterfrågan på arbetskraft öka på fem års sikt, vilket för exempelvis civilingenjörer inom bygg och anläggning delvis väntas ske till följd av ökat behov av kompetenser som krävs för teknisk utveckling och automatisering. Den viktade figuren visar dock att efterfrågan väntas öka i knappt hälften av yrkesområdet, eftersom bedömningar saknas för vissa yrken. Bland *hantverksyrken* förväntas båda de bedömda yrkena ha en oförändrad efterfrågan på fem års sikt.



Figur 8. Bedömningar av rekryteringssituationen och prognoser för respektive yrkesområde, viktat utifrån yrkenas storlek sett till antal sysselsatta.

Källa: Arbetsförmedlingen och SCB.

Not: Parenteserna anger antal sysselsatta inom respektive yrkesområde och avser 2022 års statistik.

Tidigare i rapporten redovisades att det förekommer rekryteringsproblem inom både *bygg och anläggning* samt *hantverksyrken*. En skillnad som däremot framkom mellan områdena är att *hantverksyrken*, där drygt hälften av rekryteringsförsöken misslyckats, ganska ofta anställt personer utan önskade kvalifikationer. Inom *bygg och anläggning*, där knappt en tredjedel av rekryteringsförsöken misslyckats, har det varit något mindre vanligt att anställa personer utan önskade kvalifikationer. Eftersom formella behörigheter, såsom yrkesbevis, ofta är ett krav inom *bygg och anläggning*, är det logiskt att dessa arbetsgivare ofta tycks ha avstått från att rekrytera när rätt kvalifikationer saknats. Inom *hantverksyrken* har det potentiellt varit enklare att inom vissa roller kompromissa med kravprofilen för att kunna tillsätta tjänsten.

Området *bygg och anläggning* präglas av varierande rekryteringssituationer, vilket kan förklaras av flera faktorer. Yrkena ställer varierande krav, från längre akademiska utbildningar bland exempelvis ingenjörer inom bygg och anläggning, till yrkesutbildningar som kräver lärlingstid och yrkesbevis, som för bland annat målare. I vissa yrken är dessutom bristen på lärlingsplatser en flaskhals, och områdets mansdominerade struktur innebär att delar av den potentiella arbetskraften inte nås. Att området är känsligt för konjunktursvängningar bidrar också till att efterfrågan kan förändras snabbt. För att möta behoven krävs olika åtgärder beroende på situation. Vid brist kan exempelvis fler lärlingsplatser, fortsatt satsning på arbetsmarknadsutbildningar och ett mer inkluderande arbetsklimat vara centralt för att säkra utbudet av arbetskraft. Vid överskott kan vägledning som underlättar för individer att söka sig till närliggande yrken på sikt bidra till ett mer effektivt matchningsarbete. Det kan till exempel handla om att uppmärksamma yrken med liknande kompetenskrav men med mer stabil efterfrågan över tid. Eftersom byggbranschen är konjunkturkänslig är det särskilt viktigt att arbetskraften har möjlighet att anpassa sig till förändrade marknadsförhållanden.

De yrken som har bedömts inom området *hantverksyrken* uppvisar paradoxproblem, vilket innebär att ett ökat arbetskraftsutbud troligtvis inte ensamt löser problemet

kring kompetensförsörjning. För fin-, inrednings- och möbelsnickare är arbetslösheten hög, samtidigt som arbetsgivarna har svårt att rekrytera. Detta kan bero på att de söker mycket specifik kompetens eller hantverksskicklighet, vilket många arbetssökande inte har. För att förbättra matchningen kan exempelvis utbildning eller praktik för att stärka kompetensen hos de arbetssökanden vara aktuell. Bland bagare och konditorer är arbetslösheten också hög, vilket tyder på en obalans mellan de sökandes kompetens och arbetsgivarnas behov. Yrket präglas dock även av att många nyligen har lämnat yrket samt att en stor andel arbetar deltid. Det kan signalera att arbetsvillkoren behöver ses över för att både behålla och attrahera kompetens.

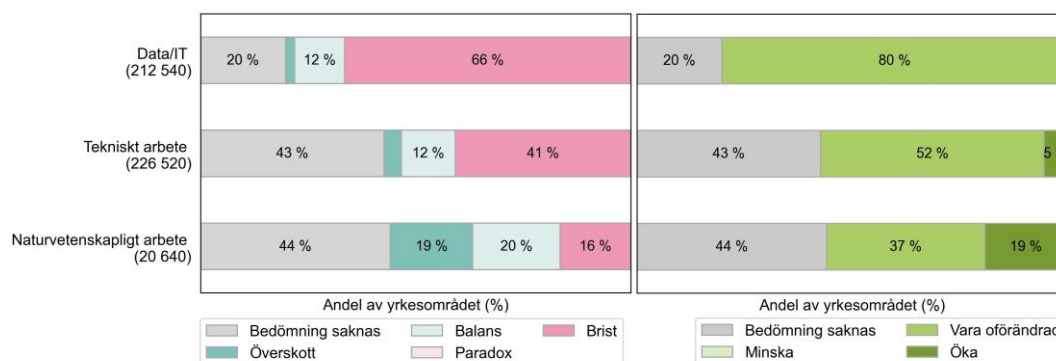
5.2 Data, teknik och naturvetenskap

Detta avsnitt innehåller bedömningar för tre olika yrkesområden: *data/it*, *tekniskt arbete* samt *naturvetenskapligt arbete*. Tillsammans benämns de här *data, teknik och naturvetenskap*.

[Klicka här för att gå till alla bedömningar inom data, teknik och naturvetenskap.](#)

Inom området *data, teknik och naturvetenskap* kännetecknas rekryteringssituationen av att många av arbetsgivarna upplever att det är svårt att rekrytera. Närmare hälften av de yrken som bedömts har en bristsituation. För en stor del av resterande yrken bedöms arbetsmarknaden kännetecknas av balans mellan utbud och efterfrågan. Inom *data/it* råder det brist på områdets största yrke sett till antal sysselsatta, mjukvaru- och systemutvecklare. Likaså är it-säkerhetsspecialister, systemanalytiker och it-arkitekter yrken där många arbetsgivare signalerar svårigheter att rekrytera. En viss variation finns dock gällande rekryteringssituationen för yrken som kräver högskoleutbildning inom *data/it*, där det exempelvis bedöms finnas ett överskott inom yrket systemadministratörer. Även bland de yrken som inte kräver högskoleutbildning finns variationer. Exempelvis bedöms det vara brist på drifttekniker inom it medan supporttekniker inom it har fått bedömningen balans.

Området *tekniskt arbete* domineras av olika ingenjörsinriktningar och majoriteten av dessa har fått bedömningen brist. Det är framför allt inom inriktningarna elektroteknik, elkraft och maskinteknik det bedöms förekomma brist. För civilingenjörer inom logistik och produktionsplanering samt GIS-och kartingenjörer är nulägesbedömningen att det råder ett överskott. Inom *naturvetenskapligt arbete*, som innehåller bedömningar för tre yrken, varierar rekryteringssituationen. Inom områdena *naturvetenskapligt arbete* samt *tekniskt arbete* saknas dock bedömningar för yrken som sammantaget sysselsätter 44 respektive 43 procent av de sysselsatta. I Figur 9 nedan illustreras rekryteringssituationen samt prognoser över efterfrågan på arbetskraft för respektive område, där yrkenas nationella bedömningar har viktats utifrån antal sysselsatta.



Figur 9. Bedömningar av rekryteringssituationen och prognoser för respektive yrkesområde, viktat utifrån yrkenas storlek sett till antal sysselsatta.

Källa: Arbetsförmedlingen och SCB.

Not: Parenteserna anger antal sysselsatta inom respektive yrkesområde och avser 2022 års statistik.

Inom *data, teknik och naturvetenskap* bedöms efterfrågan på fem års sikt till största del vara oförändrad utifrån ett läge med brist inom många yrken. Därmed bedöms den starka ökningen av efterfrågan som skett under de senaste åren avta. Samtidigt kan bristen förväntas kvarstå inom många yrken om inte utbudet ökar. Området *data/it* har ett nära beroende till den snabba utveckling som sker inom AI och automatisering vilket innebär en oförutsägbarhet. Några av de yrken som idag har ett överskott eller balans, specialister inom miljöskydd och miljöteknik, GIS-och kartingenjörer, lantmätare samt fastighetsförvaltare, väntas däremot få en ökad efterfrågan på fem års sikt. Detta kan tyda på att orsaken till den något svagare nulägesbedömningen är den lågkonjunktur vi har varit och fortfarande befinner oss i, då vissa av dessa yrken delvis följer utvecklingen inom nybyggnation.

Rekryteringsförsök inom såväl *data/it* som *tekniskt arbete* har misslyckats relativt ofta och den vanligaste orsaken har varit att de sökande saknade relevant arbetslivserfarenhet. Det har också varit ovanligt att arbetsgivarna rekryterat personer utan önskade kvalifikationer, vilket antyder att arbetsgivarna inte varit villiga eller haft möjlighet att justera kompetenskraven. Inom *naturvetenskapligt arbete* har det i stället varit relativt vanligt att arbetsgivarna rekryterat personer som saknade relevant arbetslivserfarenhet.

Data, teknik och naturvetenskap är yrkesområden som idag är mansdominerade. För att bredda rekryteringsbasen krävs ett fortsatt arbete mot en jämnare könsfördelning,¹⁸ särskilt inom *tekniskt arbete* och *data/it*. Många av dessa yrken kräver en hög problemlösningsförmåga. Ökade satsningar på ämnen som matematik och naturvetenskap redan i grundskolan kan främja och skapa grund till fler behöriga sökande till utbildningarna. En bättre kännedom om vad de olika yrkena innebär är också viktigt och något som säkerställs genom en bra studie- och yrkesvägledning.

Efterfrågade kompetenser förändras snabbt inom många av yrkena i samband med den fortsatta digitala utvecklingen. Många nya kompetenser kopplat bland annat till

¹⁸ SCB, "7 av 10 tjejer väljer bort natur och teknik".

AI samt grön omställning gör att verksamma inom området behöver kompetensutvecklande insatser.¹⁹ Eftersom den kompetens som saknades hos de sökande inom *data/it* ofta var relevant arbetslivserfarenhet kan även större möjligheter till praktik- och traineetjänster inom yrkesområdet vara en relevant åtgärd. En åtgärd som arbetsgivare själva kan vidta för att lindra kompetensbristen är att aktivt undersöka möjligheterna att rekrytera kandidater inom närliggande yrken. Efterfrågan varierar mellan de olika ingenjörsinriktningarna och med kompetensutveckling såsom kompletterande utbildning kan en anställd bli gångbar inom närliggande områden. Utvecklingen sker snabbt och bristen är särskilt märkbar inom specifika inriktningar som ofta kräver specifika spetskompetenser, exempelvis inom it-säkerhet eller kunskap inom ett speciellt programmeringsspråk. Även ökad arbetskraftsinvandring kan vara en möjlig väg för att på ett snabbt sätt få tillgång till rätt kompetens och på så sätt främja konkurrenskraften.

5.3 Ekonomi, administration, kultur och media

Detta avsnitt innehåller bedömningar för två olika yrkesområden: *administration, ekonomi och juridik* samt *kultur, media och design*. Bägge yrkesområdena tillsammans benämns här *ekonomi, administration, kultur och media*.

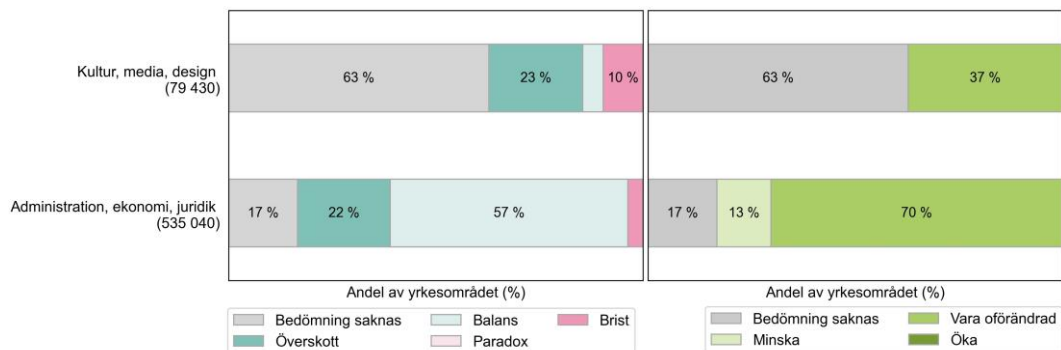
[Klicka här för att gå till alla bedömningar inom ekonomi, administration, kultur och media.](#)

Inom *ekonomi, administration, kultur och media* bedöms det i nuläget råda balans inom 14 av de 22 yrken som bedömts. Det är framför allt yrkesområdet *administration, ekonomi och juridik* som har en stor andel yrken som karaktäriseras av balans mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft. Inom *kultur, media och design* förekommer i stället balans inom ett av de fem yrken som bedömts, bibliotekarier. Det är dock värt att notera att det saknas bedömningar för en stor del av detta yrkesområde. För övriga yrken inom *ekonomi, administration, kultur och media* kännetecknas rekryteringssituationen främst av överskott. Bland dessa yrken förekommer exempelvis administrativa assistenter, grafiska formgivare samt producenter och projektledare inom film och teater. Endast inom två yrken, medicinska sekreterare/vårdadministratörer samt kantorer och organister, bedöms det i nuläget råda brist på arbetskraft. Inget yrke kännetecknas av någon paradoxsituation.

Inom de flesta yrken som bedömts förväntas efterfrågan på arbetskraft vara oförändrad på fem års sikt. Inget yrke väntas få en ökad efterfrågan nationellt, medan ett fåtal yrken bedöms få en minskad efterfrågan de kommande åren. För exempelvis studieadministratörer och utbildningshandläggare samt servicehandläggare med flera förväntas den minskade efterfrågan delvis bero på teknisk utveckling och automatisering. I Figur 10 nedan illustreras rekryteringssituationen samt prognoser

¹⁹ Arbetsförmedlingen, *Långsiktig yrkesområdesanalys – Data/it*.

över efterfrågan på arbetskraft för respektive yrkesområde, där yrkenas nationella bedömningar har viktats utifrån antal sysselsatta.



Figur 10. Bedömningar av rekryteringssituationen och prognoser för respektive yrkesområde, viktat utifrån yrkenas storlek sett till antal sysselsatta.

Källa: Arbetsförmedlingen och SCB.

Not: Parenteserna anger antal sysselsatta inom respektive yrkesområde och avser 2022 års statistik.

Som beskrivits tidigare i rapporten sticker såväl *administration, ekonomi och juridik* som *kultur, media och design* ut genom att vara de yrkesområden som i störst utsträckning lyckats rekrytera personer med önskade kvalifikationer. Bland de som besvarat Arbetsförmedlingens enkät motsvarar detta cirka 90 procent av rekryteringsförsöken. Detta tyder på att det oftast finns ett tillräckligt stort antal kvalificerade arbetssökande inom yrkesområdena.

Sammantaget bedöms *ekonomi, administration, kultur och media* i stort kännetecknas av en relativt god balans på arbetsmarknaden, där arbetsgivare i hög utsträckning lyckas tillsätta de tjänster som annonseras. Området är dock brett och innefattar många yrkesgrupper, vilket innebär att rekryteringssituationen kan variera såväl mellan som inom olika yrkesgrupper samt inom landet. Åtgärder för att förbättra kompetensförsörjningen är därför relevanta inom ett flertal områden, vilket bland annat kan handla om vägledning till de yrken som kräver ett utökat utbud av arbetskraft. För yrken som i dagsläget bedöms ha ett överskott på arbetskraft och som därutöver förväntas ha en oförändrad eller minskad efterfrågan de kommande åren kan i stället ett överskott komma att kvarstå. Detta kräver bland annat åtgärder för att få personer som står inför studie- och yrkesval att rikta in sig på yrken med större möjligheter till arbete.

I Arbetsförmedlingens långsiktiga yrkesområdesanalyser framhålls att den tekniska utvecklingen, inte minst inom artificiell intelligens, bedöms förändra kompetensbehoven inom båda yrkesområdena framöver.²⁰ För många yrken innebär detta ökade krav på tekniska och digitala färdigheter samt förmåga att anpassa sig till nya arbetssätt och verktyg. En välfungerande kompetensförsörjning förutsätter

²⁰ Arbetsförmedlingen, *Långsiktig yrkesområdesanalys – Administration, ekonomi och juridik; Långsiktig yrkesområdesanalys – Kultur, media och design*.

därför att arbetskraften ges möjligheter till kontinuerlig kompetensutveckling genom hela arbetslivet, för att bättre kunna möta en arbetsmarknad i snabb förändring.

5.4 Försäljning, hotell, restaurang och service

Detta avsnitt innehåller bedömningar för fyra olika yrkesområden: *försäljning, inköp och marknadsföring, hotell, restaurang och storhushåll, sanering och renhållning* samt *kropp- och skönhetsvård*. Samtliga yrkesområden tillsammans benämns här *försäljning, hotell, restaurang och service*.

[Klicka här för att gå till alla bedömningar inom försäljning, hotell, restaurang och service.](#)

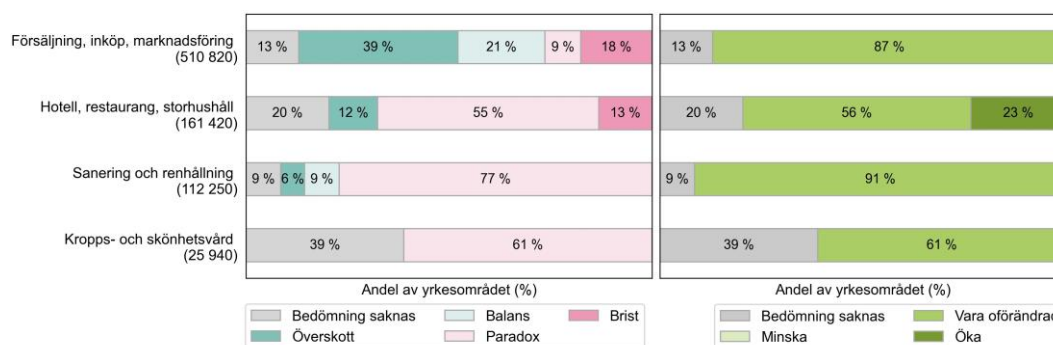
I nuläget bedöms rekryteringssituationen inom yrkesområdet *försäljning, inköp och marknadsföring* vara förhållandevis varierad. Av de 13 yrken som bedömts är de vanligaste bedömningarna att det förekommer antingen överskott eller balans mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft. Samtidigt bedöms det finnas problem att rekrytera företagssäljare, butikssäljare (båt och motorfordon) samt telefonförsäljare.

Även inom *hotell, restaurang och storhushåll* varierar rekryteringssituationen bland de nio yrken som bedömts. Inom de flesta yrkena råder dock rekryteringsproblem, vilket exempelvis inkluderar kockar, servitörer och bartendrar. En stor del av yrkesområdet präglas även av paradoxproblem, där det förekommer svårigheter att rekrytera samtidigt som det finns ett potentiellt utbud av arbetslösa som söker jobb inom yrket, arbetar deltid inom yrket och/eller nyligen har lämnat yrket. Undantaget gäller för kockar, där det i stället för paradoxproblem bedöms råda brist på arbetskraft.

Sanering och renhållning omfattar fyra yrken med varierande bedömningar. För yrkena städare och saneringsarbetare, vilka tillsammans utgör en stor del av yrkesområdet sett till antalet sysselsatta, bedöms det finnas olika typer av paradoxproblem. Även inom det mindre yrkesområdet *kropp- och skönhetsvård*, där endast frisörer har en bedömning, bedöms det råda paradoxproblem. Det beror på att arbetsgivare upplever svårigheter att rekrytera frisörer samtidigt som det finns många arbetssökande inom yrket och personer som arbetar deltid.²¹

På fem års sikt bedöms efterfrågan på arbetskraft inom *försäljning, hotell, restaurang och service* framför allt vara oförändrad. Undantaget gäller för kockar, bartendrar och servitörer där efterfrågan i stället väntas öka de kommande åren. Inget yrke bedöms ha en minskande efterfrågan på nationell nivå. I Figur 11 nedan illustreras rekryteringssituationen samt prognoser över efterfrågan på arbetskraft för respektive yrkesområde, där yrkenas nationella bedömningar har viktats utifrån antal sysselsatta.

²¹ Bland frisörer är det vanligt med egenföretagare, se till exempel Frisörföretagarna, *Frisörbarometern 2024:1*. Som tidigare nämnts baseras yrkesbarometern på uppföljning av genomförda rekryteringsförsök, vilket gör att bedömningen speglar arbetsmarknaden för anställda och inte för egenföretagare.



Figur 11. Bedömningar av rekryteringssituationen och prognoser för respektive yrkesområde, viktat utifrån yrkenas storlek sett till antal sysselsatta.

Källa: Arbetsförmedlingen och SCB.

Not: Parenteserna anger antal sysselsatta inom respektive yrkesområde och avser 2022 års statistik.

Som nämnts i kapitel tre är *hotell, restaurang och storhushåll* samt *kropps- och skönhetsvård* två av de yrkesområden som i lägst utsträckning har lyckats med rekryteringsförsöken. Samtidigt är det förhållandevis vanligt att man inom dessa områden rekryterat personer utan önskade kvalifikationer, vilket indikerar att arbetsgivare ofta behöver tumma på kraven. I de fall arbetsgivare rekryterat personer utan önskade kvalifikationer är det vanligast att relevant arbetslivserfarenhet, följt av relevant utbildning, varit de kvalifikationer som saknats. I detta fall sticker yrkesområdet *sanering och renhållning* ut genom att relevanta språkkunskaper är en kvalifikation som ofta angetts ha saknats bland de som rekryterats. En tänkbar förklaring är att andra kvalifikationer och egenskaper, exempelvis praktisk erfarenhet eller fysisk arbetsförmåga, anses vara viktigare. Även körkort eller förarbevis är något som arbetsgivare ofta angett att de rekryterade saknade inom detta område. Det är dock också förhållandevis vanligt att rekryteringsförsöken i stället har misslyckats till följd av att de sökande saknade relevanta språkkunskaper alternativt körkort eller förarbevis.

Sammantaget har *försäljning, hotell, restaurang och service* en mycket varierad rekryteringssituation beroende på yrke. För yrken där det i nuläget bedöms råda överskott på arbetskraft bör insatser främst syfta till att underlätta för arbetssökande att söka sig till yrken eller geografiska områden med bättre jobbmyndigheter. Samtidigt präglas en stor del av området av rekryteringsproblem. I kombination med att efterfrågan på arbetskraft inte väntas minska inom fem år kan detta mötas med vägledning till yrken där behovet av arbetskraft är särskilt stort. Majoriteten av yrkena med rekryteringsproblem karaktäriseras emellertid av paradoxproblem, vilket tyder på att ett ökat arbetskraftsutbud inte ensamt löser kompetensförsörjningen. Insatser som förbättrar matchningen och bättre tillvaratar tillgänglig arbetskraft blir därför viktiga, inte minst vid hög arbetslöshet inom yrket. Det kan exempelvis handla om utbildning, subventionerade anställningar eller praktik. I de fall många nyligen har lämnat yrket kan arbetsgivare behöva ta reda på orsakerna för att bättre kunna behålla och konkurrera om kompetens. En möjlig förklaring till den höga andelen lämnare inom flertalet yrken är förekomsten av många tidsbegränsade anställningar,

inte minst inom hotell och restaurang²². Ökade möjligheter till tillsvidareanställningar kan i dessa fall bidra till att stärka kompetensförsörjningen. En hög andel lämnare kan samtidigt tyda på många närliggande yrken, vilket breddar rekryteringsbasen. Där paradoxproblemen kännetecknas av många som arbetar deltid kan samverkan mellan parter bidra till bättre förutsättningar för heltidsarbete.

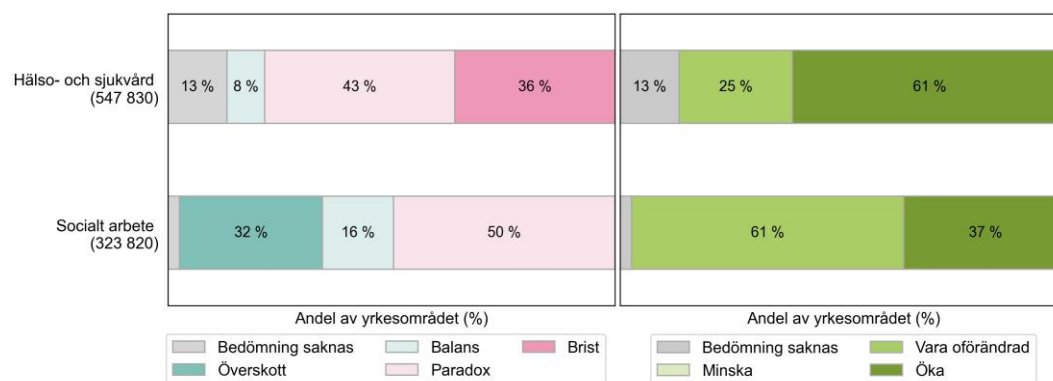
5.5 Hälso- och sjukvård samt socialt arbete

Detta avsnitt innehåller bedömningar för två olika yrkesområden: *hälso- och sjukvård* samt *socialt arbete*.

[Klicka här för att gå till alla bedömningar inom hälso- och sjukvård samt socialt arbete.](#)

I nuläget bedöms det förekomma rekryteringsproblem och brist på arbetskraft inom en stor del av yrkesområdet *hälso- och sjukvård*. Flera yrken får också bedömningen paradox eftersom rekryteringsproblemen förekommer i kombination med ett potentiellt utbud av arbetskraft, framför allt bestående av personer som arbetar deltid inom yrkena. Det gäller exempelvis för undersköterskor inom hemtjänst, hemsjukvård, äldreboende och habilitering samt för barnmorskor.

Inom *socialt arbete* är rekryteringssituationen mer varierad. Fem av elva yrken får bedömningen balans vilket är den vanligaste bedömningen. Samtidigt förekommer rekryteringsproblem inom yrken med många sysselsatta som personliga assistenter samt vårdare och stödassistenter. Eftersom det är vanligt med deltidsarbete inom dessa yrken får de bedömningen paradox, vilket är den bedömning som dominerar yrkesområdet när hänsyn tas till yrkenas storlek. Inom tre yrken bedöms det finnas ett överskott på arbetskraft, däribland barnskötare. I Figur 12 nedan illustreras rekryteringssituationen samt prognoser över efterfrågan på arbetskraft för respektive område, där yrkenas nationella bedömningar har viktats utifrån antal sysselsatta.



Figur 12. Bedömningar av rekryteringssituationen och prognoser för respektive yrkesområde, viktat utifrån yrkenas storlek sett till antal sysselsatta.

Källa: Arbetsförmedlingen och SCB.

Not: Parenteserna anger antal sysselsatta inom respektive yrkesområde och avser 2022 års statistik.

²² LO, *Anställningsformer år 2022. Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2022*.

De vanligaste anledningarna till att rekryteringar misslyckats inom *hälso- och sjukvård* har varit att de sökande saknat relevant utbildning eller att det varit för få sökande till tjänsterna. I de fall arbetsgivare anställt personer som saknat önskade kvalifikationer har det oftast varit just relevant utbildning som saknats. Eftersom de flesta yrken inom *hälso- och sjukvård* kräver legitimation bör svaren tolkas som att arbetsgivarna antingen valt att anställa en person i en annan yrkesroll, eller att svaren avser rekryteringar till de yrken som inte kräver legitimation, såsom undersköterskor, vårdbiträden och skötare. Även inom *socialt arbete* saknades relevant utbildning relativt ofta bland de som anställdes, vilket indikerar att arbetsgivarna behövt justera kraven på utbildning för att kunna rekrytera.

Det finns vissa regionala variationer där flera yrken har en mer balanserad arbetsmarknad runt storstadslänen, medan rekryteringsproblemen är större i övriga landet. Detta gäller exempelvis för undersköterskor inom hemtjänst, hemsjukvård, äldreboende och habilitering samt socialsekreterare och psykologer. På fem års sikt bedöms efterfrågan på arbetskraft öka inom stora delar av yrkesområdet *hälso- och sjukvård* och till viss del även inom *socialt arbete*. Ökningen av efterfrågan drivs framför allt av de yrken som påverkas av den demografiska utvecklingen med en ökande andel äldre i befolkningen. Särskilt inom *hälso- och sjukvård* sker ökningen från en redan hög nivå av rekryteringsproblem och brist på arbetskraft, vilket gör att utmaningarna vad gäller kompetensförsörjningen bedöms bli ännu större under kommande år.

För att möta utmaningarna behövs omfattande åtgärder från flera aktörer. För de yrken där det redan idag bedöms vara brist på arbetskraft kan fler utbildningsplatser behövas. Ökad arbetskraftsinvandring är en annan möjlighet för att öka utbudet av arbetskraft. Vägledning av unga och arbetslösa till yrkena behöver fortsätta. Dessa åtgärder är dock troligen inte tillräckliga för att lösa kompetensförsörjningsproblemen. Rekryteringsproblem inom *hälso- och sjukvård* har förekommit under en lång tid och många unga känner med stor sannolikhet till att möjligheterna till arbete inom yrkesområdet är stora. Den höga andelen deltidsarbete inom yrkesområdet kan delvis bero på faktorer som arbetsmiljö- och arbetsvillkor. I SCB:s senaste jämställdhetsstatistik från första kvartalet 2025 framkommer att kvinnor arbetar betydligt mer deltid än män samt något oftare gör det på grund av att arbetet är psykiskt eller fysiskt krävande.²³ Av Jämställdhetsmyndighetens rapport "Så ska fler välja jobb i välfärden" lyfts förbättrad arbetsmiljö och mer konkurrenskraftiga arbetsvillkor upp som de viktigaste åtgärderna för att locka fler till välfärdsyrkena och uppnå en jämnare könsfördelning.²⁴ Sådana åtgärder skulle också bättre tillvarata den befintliga arbetskraften. Anledningen till att många arbetar deltid kan variera mellan yrkena och därför spelar arbetsmarknadens parter en viktig roll för att identifiera och vidta åtgärder som kan förbättra förutsättningarna att arbeta heltid. Eftersom såväl *hälso- och sjukvård* som *socialt arbete* till stor del är offentligt finansierat påverkar också

²³ SCB, "Kvinnor arbetar fortfarande mer deltid än män".

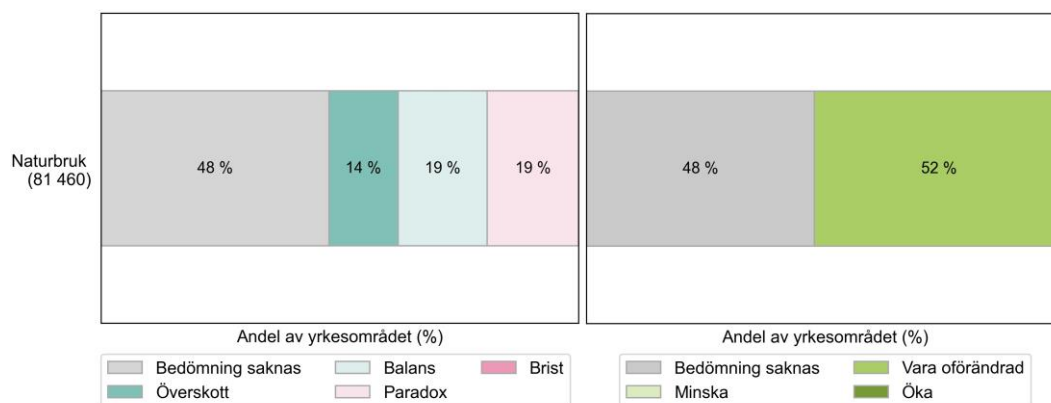
²⁴ Jämställdhetsmyndigheten, *Så ska fler välja jobb i välfärden. Förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval*.

budgetering och styrning på alla politiska nivåer kompetensförsörjningen inom området.

5.6 Naturbruk

[Klicka här för att gå till alla bedömningar inom naturbruk.](#)

Rekryteringssituationen är varierad på nationell nivå inom de fem yrken som har en bedömning. För skogsarbetare och trädgårdsanläggare förekommer rekryteringsproblem samtidigt som det finns ett potentiellt utbud av arbetskraft i form av personer som nyligen lämnat yrket respektive arbetslösa som söker jobb inom yrket. För uppfödare och skötare av lantbruksdjur bedöms det vara balans mellan utbud och efterfrågan, medan överskott råder för trädgårdsarbetare inom skötsel av utemiljö och trädgårdsodlare. På fem års sikt bedöms efterfrågan vara oförändrad på nationell nivå för de yrken som bedömts. Det saknas bedömningar för många yrken i yrkesområdet vilket till stor del beror på att egenföretagande är vanligt och att jobben därför inte annonseras ut. I Figur 13 nedan illustreras rekryteringssituationen samt prognoser över efterfrågan på arbetskraft, där yrkenas nationella bedömningar har viktats utifrån antal sysselsatta.



Figur 13. Bedömningar av rekryteringssituationen och prognoser för yrkesområdet, viktat utifrån yrkenas storlek sett till antal sysselsatta.

Källa: Arbetsförmedlingen och SCB.

Not: Parenteserna anger antal sysselsatta inom respektive yrkesområde och avser 2022 års statistik.

Det finns vissa regionala variationer där det lokalt förekommer brist på skogsarbetare inom vissa län. I ett antal län förekommer också ett överskott på uppfödare och skötare av lantbruksdjur, vilket beror på att arbetslöshetsnivån i yrket är högre i förhållande till graden av nyrekrytering jämfört med de län där det bedöms vara balans.

Inom yrkesområdet *naturbruk* utmärker sig de arbetsgivare som misslyckats med sina rekryteringar genom att ingen angivit att orsaken var för få sökande. I stället var de vanligaste skälen relativt jämnt fördelade mellan att relevant utbildning, arbetslivserfarenhet eller körkort saknades. Resultaten skulle kunna tolkas som att de

arbetssökande saknar tillräcklig information om vilka kompetenser som krävs för att få arbete inom yrkesområdet.

En ny utvärdering av arbetsmarknadsutbildningars kostnadseffektivitet och bidrag till kompetensförsörjningen visar att utbildningar mot *naturbruk* har positiva effekter på arbetsmarknadsutfall som övergångar till arbete och inkomster. Effekterna är dock svagare i jämförelse med de flesta andra arbetsmarknadsutbildningar.²⁵ De vanligaste utbildningsinriktningarna inom *naturbruk* var mot trädgårdsarbetare eller skogsarbetare, yrken där det bedöms förekomma rekryteringsproblem, vilket tyder på att deltagarna inte lyckats matchas fullt ut mot de lediga jobben. Det pågår ett kontinuerligt uppföljnings- och utvärderingsarbete på Arbetsförmedlingen för att säkerställa att utbildningarna har avsedda effekter och det arbetet behöver fortsätta.

SCB:s statistik visar att bara 25 procent av dem som hade en gymnasieutbildning inom *naturbruk* arbetade inom branschen jord- och skogsbruk år 2021.²⁶ Det kan signalera att arbetsgivarna har svårt att konkurrera med andra branscher om den befintliga arbetskraften. Att många yrken präglas av en naturlig säsongsvariation vad gäller efterfrågan på arbetskraft kan sannolikt bidra till utmaningarna, särskilt för mindre arbetsgivare som kan ha sämre förutsättningar att behålla personalen över vintersäsongen. Utmaningarna kräver specifika strategier som kan tillgodose både arbetsgivarnas rekryteringsbehov och arbetstagares behov av en stadig försörjning över året.

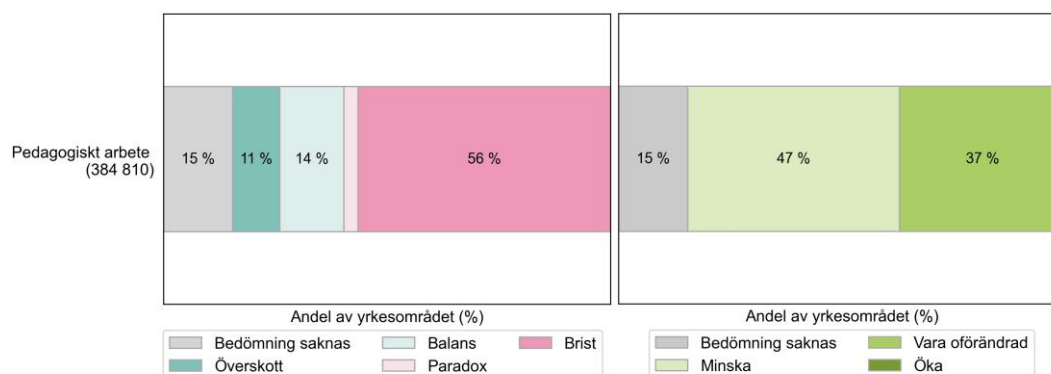
5.7 Pedagogiskt arbete

[Klicka här för att gå till alla bedömningar inom pedagogiskt arbete.](#)

I nuläget bedöms det förekomma brist på arbetskraft inom en betydande del av yrkesområdet *pedagogiskt arbete*, däribland förskollärare, fritidspedagoger och grundskollärare. Eftersom grundskollärare är ett stort yrke med varierande inriktningar förekommer det sannolikt variationer inom yrket. För gymnasielärare bedöms arbetsmarknaden vara i balans, och det gäller även SFI-lärare och studie- och yrkesvägledare. Elevassistenter är det enda yrket inom yrkesområdet där det bedöms finnas ett överskott på arbetskraft. I Figur 14 nedan illustreras rekryteringssituationen samt prognoser över efterfrågan på arbetskraft, där yrkenas nationella bedömningar har viktats utifrån antal sysselsatta.

²⁵ Arbetsförmedlingen, *Arbetsmarknadsutbildningars kostnadseffektivitet och bidrag till kompetensförsörjningen*.

²⁶ SCB, *Trender och Prognoser 2023: Befolkning, utbildning, arbetsmarknad – Med sikte på 2040*. Notera att siffran beräknats utifrån förvärvsarbetande.



Figur 14. Bedömningar av rekryteringssituationen och prognoser för yrkesområdet, viktat utifrån yrkenas storlek sett till antal sysselsatta.

Källa: Arbetsförmedlingen och SCB.

Not: Parenteserna anger antal sysselsatta inom respektive yrkesområde och avser 2022 års statistik.

På fem års sikt bedöms efterfrågan på arbetskraft inom *pedagogiskt arbete* minska. Nedgången drivs delvis av den demografiska utvecklingen med mindre barnkullar som leder till en minskande efterfrågan på förskollärare och grundskollärare. För övriga yrken bedöms efterfrågan vara oförändrad nationellt. Det förekommer vissa regionala variationer där bristen på förskollärare och grundskollärare är koncentrerad till länen utanför storstadslänen, som i stället bedöms ha en mer balanserad arbetsmarknad. För gymnasielärare förekommer en regional brist i många län utanför storstadsområdena.

Den demografiska utvecklingen med minskande elevunderlag kan förväntas leda till en minskad brist på lärare under kommande år. Samtidigt gör begränsningar på utbudssidan att bristen kan förväntas kvarstå inom vissa ämnesinriktningar.²⁷ Lärarlyftet, där yrkesverksamma lärare ges möjlighet till fortbildning för att få behörighet i fler ämnen, bedöms därför fortsatt spela en viktig roll för kompetensförsörjningen. Rekryteringsproblem förekommer även för lärare i yrkesämnena och här bedöms efterfrågan vara oförändrad framöver. Yrket är viktigt för kompetensförsörjningen i samhället i stort för att kunna tillgodose behovet av yrkesutbildade på gymnasial nivå. Det är relativt vanligt att lärare i yrkesämnena lämnar yrket. Övergångar sker främst till andra läraryrken, men även till de yrkesområden man undervisar inom. Även om sådana övergångar till viss del är naturliga pekar det på en möjlighet att förbättra kompetensförsörjningen genom att fler yrkeslärare lockas att stanna i yrket. Samtidigt krävs troligen fler åtgärder för att öka utbudet om bristen ska kunna minska framöver. Även bristen på speciallärare och specialpedagoger bedöms kvarstå då efterfrågan förväntas vara oförändrad på fem års sikt. Det kan därmed finnas ett behov av eller en möjlighet till vidareutbildning mot främst speciallärare för lärare inom de inriktningar som kan möta en något kärvare arbetsmarknad under kommande år.

²⁷ Skolverket, *Lärarprognos 2024*.

5.8 Tillverkning, drift och underhåll

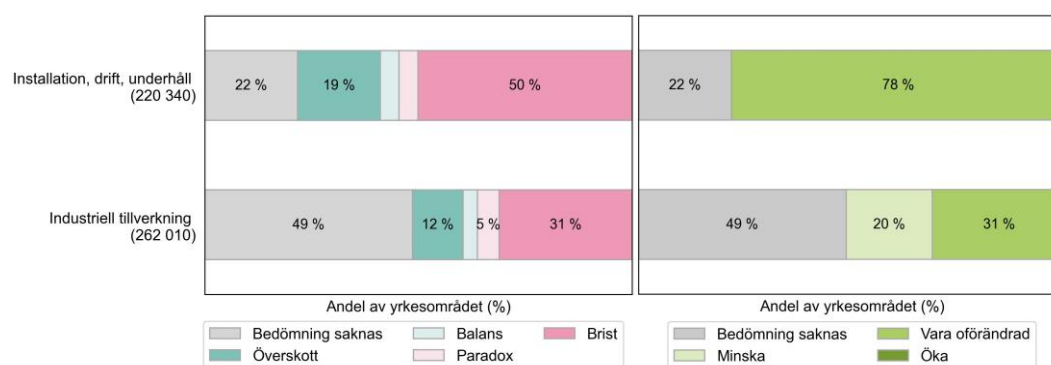
I det här avsnittet beskrivs rekryteringssituationen för yrkesområdena *industriell tillverkning* samt *installation, drift och underhåll*. Tillsammans benämns områdena *tillverkning, drift och underhåll*.

[Klicka här för att gå till alla bedömningar inom tillverkning, drift och underhåll.](#)

Inom området *tillverkning, drift och underhåll* bedöms det i nuläget råda brist inom hälften av de bedömda yrkena. Variationen är dock stor. Bland övriga yrken som har en bedömning har de flesta en rekryteringssituation som kännetecknas av överskott. Inom *industriell tillverkning* saknas bedömningar för yrken som omfattar cirka hälften av de sysselsatta i yrkesområdet.

Inom *industriell tillverkning* är yrkena CNC- och maskinoperatörer inom metall samt fordonsmontörer exempel på yrken där det bedöms förekomma brist på arbetskraft. Rekryteringssituationen för CNC- och maskinoperatörer inom trä samt montörer av metall-, gummi- och plastprodukter kännetecknas i stället av ett överskott. Inom *installation, drift och underhåll* bedöms det förekomma brist på arbetskraft för exempelvis installations- och serviceelektriker (med certifikat), underhållsmekaniker och maskinreparatörer samt bilmekaniker. Men även inom detta område finns en variation, där det exempelvis råder överskott på fastighetsskötare och vaktmästare.

Alla bedömda yrken inom *installation, drift och underhåll* förväntas få en oförändrad efterfrågan på fem års sikt. Även inom *industriell tillverkning* bedöms majoriteten av yrkena få en oförändrad efterfrågan med undantag för ett av områdets största yrken, CNC- och maskinoperatörer inom metall, som väntas få en minskande efterfrågan. I Figur 15 nedan illustreras rekryteringssituationen samt prognoser över efterfrågan på arbetskraft för respektive område, där yrkenas nationella bedömningar har viktats utifrån antal sysselsatta.



Figur 15. Bedömningar av rekryteringssituationen och prognoser för respektive yrkesområde, viktat utifrån yrkenas storlek sett till antal sysselsatta.

Källa: Arbetsförmedlingen och SCB.

Not: Parenteserna anger antal sysselsatta inom respektive yrkesområde och avser 2022 års statistik.

Inom både *industriell tillverkning* och *installation, drift och underhåll* har en betydande del, cirka 35 procent av rekryteringarna, antingen misslyckats eller så har arbetsgivarna rekryterat personer utan önskade kvalifikationer. Det som saknats har främst varit efterfrågad arbetslivserfarenhet och utbildning. Kunskapskraven har höjts i takt med den teknikutveckling som sker och kompetensutveckling för yrkesverksamma är därför centralt. Inom yrkesområdena finns även många yrken som kräver olika behörigheter och licenser. Det är därför av stor vikt att matcha arbetssökande till utbildningsvägar som leder fram till rätt behörigheter, antingen genom reguljär utbildning eller arbetsmarknadsutbildning.

Eftersom elever som utexamineras från de aktuella utbildningarna väntas bli färre än vad som behövs för att ersätta de som studerar vidare eller lämnar för andra yrken, alternativt går i pension, behöver elevkullarna öka.²⁸ För att öka intresset och uppnå en jämnare könsfördelning behövs en förståelse och kunskap om vad det innebär att arbeta inom dessa områden, vilket kan uppnås genom en aktiv studie- och yrkesvägledning. Utbildningsnivån inom yrkena höjs och minst ett yrkesförberedande gymnasieprogram är en förutsättning för att nå den kunskapsnivå som de allra flesta yrkena kräver idag. Det är viktigt att praktik och lärlingsplatser skapas för att underlätta övergången mellan utbildning och arbetsliv. De satsningar som sker inom hållbar utveckling, och även automatisering som en följd av den ökade digitaliseringen, kräver flexibla och snabba utbildningssatsningar. Det gäller både för personer på väg in i yrkesområdet och för de redan yrkesverksamma.

5.9 Transport och säkerhetsarbete

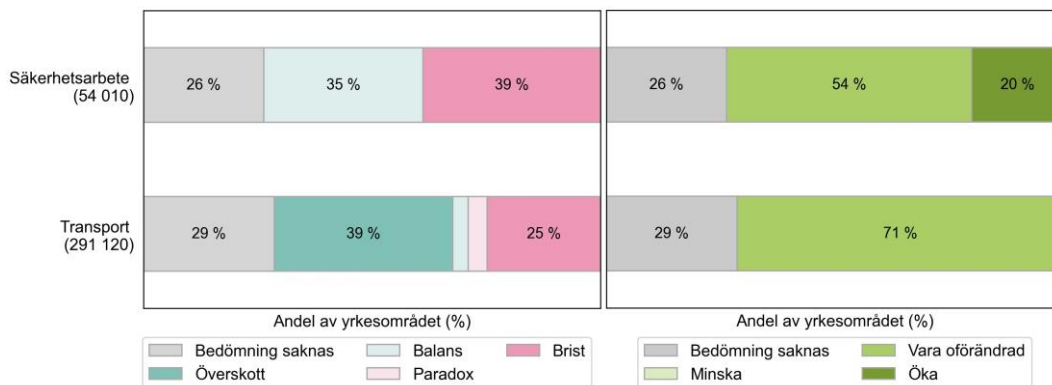
I det här avsnittet beskrivs rekryteringssituationen för yrkesområdena *transport* samt *säkerhetsarbete*. Tillsammans benämns områdena *transport och säkerhetsarbete*.

[Klicka här för att gå till alla bedömningar inom transport och säkerhetsarbete.](#)

Inom *transport och säkerhetsarbete* förekommer det i nuläget brist på arbetskraft i en knapp majoritet av de bedömda yrkena. Bland dessa finns bland andra buss- och spårvagnsförare, brandmän samt säkerhetsrådgivare och inspektörer. I Figur 16 nedan presenteras fördelningen av rekryteringssituationen samt prognoserna över efterfrågan på arbetskraft inom respektive yrkesområde, där yrkenas nationella bedömningar har viktats utifrån antal sysselsatta. Här framgår att brist bedöms råda inom knappt 40 procent av yrkesområdet *säkerhetsarbete* och 25 procent av *transport*. Andelen brist minskar därmed när vi tar hänsyn till yrkenas storlek samt att vissa yrken saknar bedömning. För övriga yrken inom dessa områden är fördelningen mellan balans och överskott på arbetskraft relativt jämn, med budförare som ett undantag. Detta yrke har bedömts som en paradox, eftersom det förekommer rekryteringsproblem men samtidigt finns ett potentiellt utbud av arbetskraft, då en hög andel inom yrket är arbetslösa eller deltidsarbetande. Inom samtliga bedömda

²⁸ SCB, *Trender och Prognoser 2023: Befolkning, utbildning, arbetsmarknad – Med sikte på 2040.*

yrken förväntas efterfrågan på arbetskraft nationellt vara oförändrad på fem års sikt, med undantag för kriminalvårdare där efterfrågan förväntas öka.



Figur 16. Bedömningar av rekryteringssituationen och prognoser för respektive yrkesområde, viktat utifrån yrkenas storlek sett till antal sysselsatta.

Källa: Arbetsförmedlingen och SCB.

Not: Parenteserna anger antal sysselsatta inom respektive yrkesområde och avser 2022 års statistik.

Tidigare i rapporten framgick att yrkesområdet *säkerhetsarbete* utmärker sig genom att avsaknad av relevanta språkkunskaper tycks ha varit tämligen vanligt hos personer som rekryterats utan önskade kompetenser. En möjlig förklaring är att andra egenskaper, såsom fysisk arbetsförmåga eller praktisk erfarenhet, bedömts som viktigare. Samtidigt verkar det varit relativt ovanligt att arbetsgivare inom området anställt personer utan rätt kvalifikationer, trots att en betydande andel av rekryteringsförsöken misslyckats. Endast omkring fem procent av rekryteringsförsöken inom *säkerhetsarbete* resulterade i att man rekryterade en person utan önskade kvalifikationer. Detta tyder på att arbetsgivarna i hög grad håller fast vid sina kvalifikationskrav. Något ytterligare som framgick tidigare i rapporten är att avsaknad av körkort eller förarbevis ofta varit en orsak till misslyckade rekryteringsförsök inom *transport*. Sannolikt är detta en kvalifikation som är svår att frångå inom yrkesområdet, även om det i vissa fall verkar ha förekommit.

Som tidigare nämnts kännetecknas majoriteten av de bedömda yrkena inom yrkesområdet *säkerhetsarbete* av brist på arbetskraft. Sannolikt är detta delvis en effekt av det ökade fokuset på beredskap och säkerhet i Sverige, vilket skapat en större efterfrågan på kompetens inom området. Samtidigt ställer flera av yrkena höga krav på personlig lämplighet, och i kombination med obekväma arbetstider kan det bidra till svårigheter med rekrytering inom området. Till följd av detta blir riktade insatser för att öka utbudet av arbetskraft inom flera av yrkena lämpliga. För kriminalvårdare pågår redan en utbyggnad av utbildningskapaciteten,²⁹ men fortsatta satsningar på attraktiva utbildningsvägar och förbättrade arbetsvillkor är viktiga för att nå fler. Bland utbildningar till att bli brandman finns det idag platser som inte

²⁹ Kriminalvården, "Så blir nya kriminalvårdsutbildningen".

fills,³⁰ vilket tyder på att utmaningen snarare handlar om att locka fler sökande. Här kan exempelvis informationsinsatser gällande yrket spela en viktig roll.

Inom *transport* råder det som nämnts stora skillnader i rekryteringssituationen beroende på yrke. Skillnaderna kan delvis förklaras av att vissa yrken kräver särskilda behörigheter eller utbildningar, medan andra har lägre krav och därmed en större rekryteringsbas. Ett sätt att hantera bristsituationen är att förstärka de arbetsmarknadsutbildningar som redan visat sig ge goda resultat för exempelvis lastbilsförare.³¹ Samtidigt bör insatser för att matcha den lediga arbetskraften inom överskottsyrkena mot andra närliggande yrken eller andra geografiska områden intensifieras, exempelvis genom vägledning eller kompletterande utbildning.

³⁰ Suneson, "Risk för brist på brandmän".

³¹ Arbetsförmedlingen, *Arbetsmarknadsutbildningars kostnadseffektivitet och bidrag till kompetensförsörjningen*.

6 Avslutande diskussion

Titeln på den här rapporten "Var finns jobben? Och var finns arbetskraften?" är en referens till den tidigare rapporten "Var finns jobben?" som Arbetsförmedlingen publicerade under många år. Tillägget "Och var finns arbetskraften?" är ett sätt att åskådliggöra den till synes paradoxala situationen där arbetsgivare i hög grad signalerar svårigheter att rekrytera samtidigt som arbetslösheten är på höga nivåer. Det finns både lediga jobb och ett potentiellt utbud av arbetskraft, men rekryteringar kommer inte till stånd i den grad som skulle behövas. Rekryteringssituationen varierar dock både mellan och inom yrkesområden samt även geografiskt. Det visar på behovet av ökad rörlighet till yrken med större arbetskraftsbehov, exempelvis inom yrkesområdena *data/it, installation, drift och underhåll, tekniskt arbete* samt *hälso- och sjukvård*. Eftersom många arbetslösa tillhör grupper med svag konkurrensförmåga behövs förstärkt stöd och mer arbetsnära insatser. Fler arbetslösa behöver gå till reguljär utbildning, men även arbetsmarknadsutbildning, praktik och anställningar med stöd. För andra kan det handla om att bredda sitt sökområde geografiskt eller yrkesmässigt till områden på arbetsmarknaden där utbudet inte är tillräckligt för att tillgodose efterfrågan.

Men åtgärder behövs även på efterfrågesidan. Vår enkätundersökning visar att arbetsgivare i viss mån justerar sina kompetenskrav vid rekrytering, men fler arbetsgivare kan behöva bredda sin rekrytering för att hitta personer med närliggande kompetens som kan byggas vidare på. Inom flera områden, inte minst inom välfärden, skulle kompetensförsörjningen kunna förbättras om fler arbetade heltid, vilket kräver ett nära samarbete mellan arbetsmarknadens parter. Arbetsgivare som vill rekrytera konkurrerar ofta med arbetsgivare inom andra branscher om samma kompetens. En del av ansvaret faller därför på arbetsgivare och branscher som kan behöva ta fram strategier för hur man både behåller befintlig kompetens och lockar till sig ny. Detta blir inte minst viktigt för att kompetensförsörjningen ska kunna ske effektivt i den pågående strukturomvandlingen och med en åldrande befolkning.

Strukturomvandlingen leder också till ökande eller förändrade kunskapskrav inom många yrken. Det handlar om allt från grundläggande digital kompetens till en mer avancerad teknisk förståelse. Idag är en gymnasial utbildning i princip ett lägsta krav för att få en anställning. Studie- och yrkesvägledningen har en viktig roll att fylla för att fler ska kunna göra väl underbyggda utbildningsval. Yrken förändras och utvecklas med nya arbetsuppgifter vilket ökar behovet av vidareutbildning och kompetenshöjande insatser, även för den som redan är anställd. Det livslånga lärandet handlar om att kontinuerligt fylla på med den nya kunskap som krävs i sin yrkesroll på arbetsmarknaden. Viljan att lära nytt blir därför en viktig förutsättning och kompetens i sig, men även arbetsgivare har ett ansvar och en långsiktig nytta av att möjliggöra kompetensutveckling på arbetsplatsen. Med omställningsstudiestöd och ett flexibelt utbildningssystem ökar möjligheterna för dem som påverkas av strukturomvandlingen att smidigare kunna växla över till andra arbetsuppgifter eller yrkesroller.

Källförteckning

Arbetsförmedlingen. *Arbetsmarknadsutbildningars kostnadseffektivitet och bidrag till kompetensförsörjningen*. Arbetsförmedlingen analys 2025:2. Stockholm: Arbetsförmedlingen, 2025.

<https://arbetsformedlingen.se/download/18.543d3167195775208e0309/1741598797964/rapport-kostnadseffektiv-kompetensforsorjning-slutversion.pdf> (Hämtad 2025-04-08).

Arbetsförmedlingen. *Långsiktig yrkesområdesanalys – Administration, ekonomi och juridik*. Arbetsförmedlingen analys 2023:16. Stockholm: Arbetsförmedlingen, 2023. <https://arbetsformedlingen.se/statistik/analyser-och-prognoser/analys-och-utvardering/2023/langsiktig-yrkesomradesanalys---administration-ekonomi-och-juridik> (Hämtad 2025-04-11).

Arbetsförmedlingen. *Långsiktig yrkesområdesanalys – Data/it*. Arbetsförmedlingen analys 2023:3. Stockholm: Arbetsförmedlingen, 2023.

<https://arbetsformedlingen.se/download/18.5f890e31185c874ca00f43/1675237491941/langsiktig-yrkesomr%C3%A5desanalys-inom-data-och-it-2023.pdf> (Hämtad 2025-04-08).

Arbetsförmedlingen. *Långsiktig yrkesområdesanalys – Kultur, media och design*. Arbetsförmedlingen analys 2023:12. Stockholm: Arbetsförmedlingen, 2023.

<https://arbetsformedlingen.se/download/18.6546760718a1c207b932126/1694589510840/langsiktig-yrkesomradesanalys-kultur-media-och-design.pdf> (Hämtad 2025-04-11).

Frisörföretagarna. *Frisörbarometern 2024:1*. Stockholm: Frisörföretagarna, 2024.

<https://www.frisor.se/media/rgnbuyou/frisorbarometern-hela-riket.pdf> (Hämtad 2025-04-11).

Jämställdhetsmyndigheten. *Så ska fler välja jobb i välfärden. Förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval*. Rapport 2023:11. Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten, 2023.

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/03mfvlmb/rapport-23-11-jamstalld-rekrytering-till-valfarden-2023-04-27.pdf> (Hämtad 2025-04-08).

Kriminalvården. "Så blir nya kriminalvårdsutbildningen". *Kriminalvården*. Senast uppdaterad 13 mars, 2024. Hämtad 8 april, 2025.

<https://www.kriminalvarden.se/om-kriminalvarden/nyheter/2024/mars/sa-blir-nya-kriminalvardsutbildningen/>.

LO. *Anställningsformer år 2022. Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2022*. Stockholm: LO, 2022.

[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer_2022.pdf/\\$File/Anstallningsformer_2022.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer_2022.pdf/$File/Anstallningsformer_2022.pdf) (Hämtad 2025-05-20).

SCB. "7 av 10 tjejer väljer bort natur och teknik". SCB. Senast uppdaterad 18 mars, 2025. Hämtad 20 maj, 2025. <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2025/tjejer-valjer-bort-naturamnen/>.

SCB. "Kvinnor arbetar fortfarande mer deltid än män". SCB. Senast uppdaterad 26 mars, 2025. Hämtad 20 maj, 2025. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning-och-levnadsforhallanden/jamstalldhet/jamstalldhetsstatistik/pong/statistiknyhet/-jamstalldhetsstatistik-kvartal-1-2025>.

SCB. *Trender och Prognoser 2023: Befolkning, utbildning, arbetsmarknad – Med sikte på 2040*. Stockholm: SCB, 2024. https://www.scb.se/contentassets/3c424ebe4366403da0d30dfba52fba87/uf0515_2023a01_br_am85br2401.pdf (Hämtad 2025-04-09).

Skolverket. *Lärarprognos 2024*. Rapport 2025:2. Stockholm: Skolverket, 2025. <https://www.skolverket.se/download/18.dc84e68193ded1bd4915bb7/1737469521050/pdf13190.pdf> (Hämtad 2025-04-09).

Suneson, Christer. "Risk för brist på brandmän". *Sveriges Radio*, 16 februari, 2024. <https://www.sverigesradio.se/artikel/risk-for-akut-brist-pa-brandman>.

Bilaga A: Metod och underlag för yrkesbarometern

A1 Uppdrag och historik

Yrkesbarometern är resultatet av ett förändringsarbete i yrkesprognosverksamheten som pågått de senaste åren. Den tidigare så kallade förmedlingsmodellen³² avskaffades hösten 2019, kort efter myndighetens omorganisation. Detta eftersom det inte fanns tillräckliga resurser inom kärnverksamheten att genomföra den intervjuundersökning som låg till grund för prognoserna. I praktiken innebar det att myndigheten inte längre samlade in underlag till yrkesprognoser och behövde förlita sig på befintlig registerstatistik från SCB samt egen verksamhetsstatistik. Efter att ha undersökt möjligheten att göra prognoserna med hjälp av framskrivningar av historiska trender konstaterades att det innebar en för stor osäkerhet i resultaten, särskilt på regional nivå. Orsaken var korta tidsserier, tidsseriebrott samt bristande datakvalitet i flera av de ingående variablerna. Därutöver är informationen om yrkestillhörighet för sysselsatta först tillgänglig efter två år. Mot bakgrund av detta beslutades att myndigheten behöver inhämta ytterligare information om rekryteringar, vilket i yrkesbarometern görs via en enkätundersökning.³³ Fördelen med att ha en egen enkät är att informationen kan spegla rekryteringssituationen per yrke och län i närtid. Samtidigt är bedömningar som baseras på enkätundersökningar alltid behäftade med viss osäkerhet och känsliga för bortfall genom till exempel låg svarsfrekvens.

En utmaning kopplad till yrkesbarometerens enkätundersökning är att det funnits en nedåtgående trend i svarsfrekvensen sedan undersökningen påbörjades under slutet av 2023.³⁴ Vid en bortfallsanalys har det bland annat framgått att svarsfrekvensen är sämre bland arbetsgivare som mottagit enkäten tidigare, vilket riskerar att ytterligare försämra andelen svar på sikt. Det är därför viktigt att vidta åtgärder som kan förbättra svarsfrekvensen och därmed stärka undersökningens datakvalitet över tid. En av de åtgärder som implementerats är att arbetsgivare numera får enkäten mer sällan, med förhoppningen att de som mottar enkäten vid upprepade tillfällen blir mer benägna att svara. Samtidigt har begränsningar vad gäller urvalsstorleken tagits bort för att minska risken att underlaget från enkäten ska bli för litet. Även olika kommunikationsinsatser, exempelvis som denna rapport, är viktiga för att synliggöra yrkesbarometern och vikten av att arbetsgivare bidrar till underlaget bakom bedömningarna.

³² Förmedlingsmodellen innebar att den kunskap som arbetsförmedlaren inhämtat i samband med intervjuundersökning samt regelbunden kontakt med arbetsgivare på den lokala arbetsmarknaden resulterade i en bedömning om arbetsmarknadsläget för det kommande året. Bedömningarna viktades sedan med antalet förvärvsarbetande inom yrket.

³³ Designen för enkätundersökningen och yrkesbarometern är inspirerad av den danska arbetsmarknadsmyndigheten STAR:s "Arbejdsmarkedsbalancen". Läs mer här: <https://star.dk/en/labour-market-monitoring/labour-market-balance>.

³⁴ Enkätundersökningen har haft en genomsnittlig svarsfrekvens på omkring 23 %, där perioden avser yrkesbarometerens tre första omgångar med publiceringar av bedömningar våren 2024, hösten 2024 samt våren 2025.

A2 Yrken i yrkesbarometern

Yrkesbarometern uppdateras två gånger per år, under våren respektive hösten, och publicerades första gången våren 2024. I publiceringen för våren 2025 innehåller yrkesbarometern bedömningar för totalt 166 olika yrken. Vilka yrken som ingår kan dock förändras över tid. Yrkesbarometern innehåller därmed inte bedömningar för samtliga yrken. Det beror bland annat på att en del av metoden bakom nulägesbedömningarna går ut på att skicka enkäter till arbetsgivare som nyligen publicerat en jobbannons, där vissa yrken i nuläget bedöms ha för få annonser för att det ska vara möjligt att samla in data via enkätutskick. För yrken där data samlas in, avgörs möjligheten att göra en bedömning främst av om det har gått att samla in tillräckligt underlag från enkätundersökningen. Möjligheten att inkludera fler yrken att göra bedömningar för granskas över tid. Samtliga yrken i yrkesbarometern baseras i huvudsak på Statistikmyndigheten SCB:s SSYK³⁵ på fyrsiffernivå. Ett yrke kan dock motsvara en del av ett SSYK, eller vara en sammanslagning av flera SSYK.³⁶

A3 Underlag för nulägesbedömningar

Förutom enkätundersökningen från Arbetsförmedlingen baseras nulägesbedömningarna även på registerstatistik från SCB samt verksamhetsstatistik från Arbetsförmedlingen. För varje yrke finns både en bedömning över möjligheterna till arbete och en bedömning över rekryteringssituationen inom yrket enligt Tabell 1. Indelningen görs per yrke och län³⁷ och baseras på totalt fem olika parametrar. En bedömning görs även för yrken på nationell nivå, där hela arbetsmarknaden betraktas som en enhet och där information från samtliga län används. Nedan beskrivs översiktligt det dataunderlag som ingår i nulägesbedömningarna.

Andel rekryteringsförsök som misslyckats

Andelen rekryteringsförsök som misslyckats används för att bedöma om det förekommer rekryteringsproblem i ett yrke. Måttet beräknas utifrån de senaste nio månadernas resultat från enkätundersökningen, genom att dividera antalet misslyckade rekryteringsförsök med det totala antalet rekryteringsförsök³⁸ för respektive yrke och län. Enkäten skickas genom e-post varje månad till arbetsgivare som för omkring 4–5 månader sedan genomfört ett rekryteringsförsök genom en jobbannons som publicerats på Arbetsförmedlingens platsbank.³⁹ Enkätens primära

³⁵ SSYK står för Standard för svensk yrkesklassificering, vilket är ett system för att gruppera individers yrken eller arbetsuppgifter.

³⁶ Samtliga yrken i yrkesbarometern kan kopplas till specifika yrkesbenämningar under olika SSYK utifrån Arbetsförmedlingens taxonomi. Statistik på benämningsnivå används för att beräkna andelen rekryteringsförsök som misslyckats samt till delar av beräkningarna för arbetslöshetsnivån.

³⁷ För länsbedömningar används information från länsnivå i de fall underlaget bedöms vara tillräckligt omfattande. Uppfylls inte detta baseras länsbedömningarna på underlag som helt eller delvis är framtagna på NUTS 2-nivå, NUTS-1 nivå eller nationell nivå.

³⁸ Det totala antalet rekryteringsförsök beräknas genom att summera antalet lyckade och misslyckade rekryteringsförsök. Ett lyckat rekryteringsförsök definieras som en rekrytering där tjänsten tillsatts alternativt en situation där rekryteringen ännu inte avslutats men där tjänsten väntas kunna tillsättas. Ett misslyckat rekryteringsförsök definieras som en rekrytering där tjänsten inte lyckats tillsättas, alternativt en situation där rekryteringen ännu inte avslutats och där tjänsten inte väntas kunna tillsättas. I vissa fall räknas även en rekrytering där tjänsten tillsatts, men med en person som saknat relevant utbildning, som misslyckad.

³⁹ Detta avser annonser som publicerats direkt via Platsbanken och annonser som via en tredjepartsleverantör direktöverförts till Platsbanken. Vi har även möjlighet att skicka enkäten till arbetsgivare som registrerat en order via Arbetsförmedlingen.

frågeställning rör huruvida de annonserade tjänsterna blivit tillsatta eller inte. Om andelen rekryteringsförsök som misslyckats är större än eller lika med 15 procent bedöms det finnas rekryteringsproblem inom yrket.⁴⁰

Andel deltidssamarbetande

Andelen deltidssamarbetande används för att bedöma om det förekommer brist eller paradoxproblem i yrken med rekryteringsproblem. Måttet beräknas genom att dividera antalet individer som definieras som deltidssamarbetande med det totala antalet sysselsatta i yrket. En individ definieras i huvudsak som deltidssamarbetande om hen har en tjänsteomfattning på 90 procent eller mindre av en heltid. Måttet beräknas som ett medelvärde av värdena för de fyra senast tillgängliga åren.

Andel lämnare

Andelen lämnare används för att bedöma om det förekommer brist eller paradoxproblem i yrken med rekryteringsproblem. Måttet beräknas genom att dividera antalet individer som inte längre definieras som sysselsatta i yrket de hade året innan med det totala antalet sysselsatta i yrket för samma år. En individ definieras i huvudsak som lämnare om hen har bytt SSYK på tresiffernivå samt har ett nytt arbetsställenummer jämfört med året innan. Måttet beräknas som ett medelvärde av värdena för de fyra senast tillgängliga åren.

Arbetslöshetsnivå

Arbetslöshetsnivån används för att bedöma möjligheterna till arbete och rekryteringssituationen för yrken utan rekryteringsproblem samt för att bedöma om det förekommer brist eller paradoxproblem i yrken med rekryteringsproblem. Måttet beskriver andelen arbetslösa per yrke och län och beräknas genom att dividera antalet inskrivna arbetslösa med arbetskraften. Arbetslöshetsnivån beräknas för samma period som används till urvalet i enkätundersökningen.⁴¹ Arbetskraften beräknas genom att summera antalet arbetslösa med antalet sysselsatta.⁴²

Nyrekryteringsgrad

Nyrekryteringsgraden används för att bedöma möjligheterna till arbete och rekryteringssituationen för yrken utan rekryteringsproblem. Måttet beräknas genom att dividera antalet individer som definieras som nyrekryterade med det totala antalet sysselsatta i yrket. En individ definieras i huvudsak som nyrekryterad om hen har ett nytt arbetsställenummer jämfört med året innan, samt inte arbetade på samma

⁴⁰ Denna gräns är baserad på enkätsvar och speglar ett observerat genomsnitt från den första omgången som genomfördes (svar insamlade mellan september 2023 till och med februari 2024).

⁴¹ Perioden motsvarar januari till och med september föregående år för publiceringar som görs under våren, och juli föregående år till och med mars innevarande år för publiceringar som görs under hösten.

⁴² Antal arbetslösa beräknas som summan av antal öppet arbetslösa och antal arbetslösa som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program för respektive yrke. Individer som saknar utbildning och/eller erfarenhet, och där detta bedöms krävas för att utföra det registrerade yrket, exkluderas från beräkningen. Även individer som varit inskrivna hos Arbetsförmedlingen i över 24 månader exkluderas. Antal sysselsatta beräknas genom att applicera andelar av det totala antalet sysselsatta som ska tilldelas för respektive SSYK på fyrsiffernivå, beräknat utifrån registerstatistik, på antal sysselsatta enligt SCB:s statistikprodukt BAS. Detta tillvägagångssätt används eftersom antalet sysselsatta på yrkesnivå bara finns med ungefär två års eftersläpning.

arbetsställe två år tidigare. Måttet beräknas som ett medelvärde av värdena för de fyra senast tillgängliga åren.

För yrken med rekryteringsproblem bedöms det finnas stora möjligheter till arbete samt förekomma brist på arbetskraft, alternativt någon typ av paradoxsituation. En paradoxsituation innebär att det förekommer rekryteringsproblem samtidigt som det finns ett potentiellt utbud av arbetslösa som söker jobb inom yrket, arbetar deltid inom yrket och/eller nyligen har lämnat yrket. Detta antas vara fallet om någon av de tre parametrarna överstiger den 80:e percentilen⁴³ av fördelningen bland yrkena i yrkesbarometern. För yrken utan rekryteringsproblem bedöms medelstora möjligheter till arbete samt balans förekomma om arbetslöshetsnivån är relativt låg i förhållande till nyrekryteringsgraden. Möjligheterna till arbete bedöms i stället som små och rekryteringssituationen som att det råder ett överskott på arbetskraft om yrket har en relativt hög arbetslöshetsnivå i förhållande till nyrekryteringsgraden.

A4 Metod för prognoser

Yrkesprognoserna i yrkesbarometern beskriver om efterfrågan på arbetskraft förväntas öka, minska eller vara oförändrad på fem års sikt.⁴⁴ Prognoserna utgår delvis från SCB:s regionala utbildnings- och arbetsmarknadsprognoser⁴⁵ och beräknas som förändringen i antalet efterfrågade per yrke mellan nuvarande år och fem år framåt. Detta görs med antagandet att förändringen sker i samma takt varje år. I beräkningen ställs sedan efterfrågan i förhållande till befolkningsutvecklingen⁴⁶ av personer i arbetsför ålder. Om efterfrågeutvecklingen förväntas vara densamma som befolkningsutvecklingen, antas efterfrågan i yrket vara oförändrad under de närmaste fem åren. Om efterfrågeutvecklingen förväntas vara större än befolkningsutvecklingen, antas efterfrågan i yrket öka. På samma sätt antas efterfrågan minska om efterfrågeutvecklingen förväntas vara mindre än befolkningsutvecklingen.

⁴³ Den 80:e percentilen representerar det värde under vilket 80 procent av observationerna i fördelningen återfinns. I detta fall innebär det att om någon av de tre parametrarna är högre än det värde som motsvarar 80:e percentilen så ligger det bland de 20 procent högsta värdena i fördelningen bland samtliga yrken och bedömningen görs att en paradoxsituation råder inom yrket.

⁴⁴ I vissa fall finns även en förklaring som delvis beskriver varför efterfrågan förväntas utvecklas enligt prognosen. Som exempel kan en åldrande befolkning förväntas bidra till en ökad efterfrågan på arbetskraft inom vissa yrken, medan minskande barnkullar kan bidra till en minskad efterfrågan inom andra yrken.

⁴⁵ Avser det femte steget av SCB:s prognoser där framskrivningar över tillgång och efterfrågan av utbildade per län presenteras. Se <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/analyser-och-prognoser-om-utbildning-och-arbetsmarknad/trender-och-prognoser-om-utbildning-och-arbetsmarknad/produktrelaterat/aktuellt/regionala-utbildnings--och-arbetsmarknadsprognoser---med-sikte-pa-ar-2035/> för mer information.

⁴⁶ Avser SCB:s befolkningsprognos för Sverige. Se <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/befolkningsprognos-for-sverige/> för mer information.

Bilaga B: Samtliga bedömningar

Tabell B1. Samtliga bedömningar av rekryteringssituationen och prognoser för efterfrågan på nationell nivå.

Yrke	Rekryteringssituation	Prognos
Bygg och anläggning		Gå till avsnittet i rapporten
Anläggningsarbetare (med yrkesbevis)	brist	öka
Anläggningsmaskinförare (med yrkesbevis)	balans	vara oförändrad
Byggnads- och ventilationsplåtslagare (med yrkesbevis)	brist	vara oförändrad
Civilingenjörer inom bygg och anläggning	brist	öka
Ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning	brist	öka
Målare (med yrkesbevis)	paradox: arbetslöshet	öka
Ställningsbyggare (med yrkesbevis/certifikat)	överskott	öka
Takmontörer (med yrkesbevis)	brist	vara oförändrad
Träarbetare och snickare (med yrkesbevis)	överskott	öka
VVS-montörer (med certifikat)	brist	vara oförändrad
Hantverksyrken		
Bagare och konditorer	paradox: arbetslöshet, deltidsarbete, lämnare	vara oförändrad
Fin-, inrednings- och möbelsnickare	paradox: arbetslöshet	vara oförändrad
Data/it		Gå till avsnittet i rapporten
Drifttekniker inom IT	brist	vara oförändrad
IT-säkerhetsspecialister	brist	vara oförändrad
Mjukvaru- och systemutvecklare	brist	vara oförändrad
Supporttekniker inom IT	balans	vara oförändrad
Systemadministratörer	överskott	vara oförändrad
Systemanalytiker och IT-arkitekter	brist	vara oförändrad
Systemförvaltare	balans	vara oförändrad
Tekniskt arbete		

Civilingenjörer inom elektroteknik	brist	vara oförändrad
Civilingenjörer inom elkraft	brist	vara oförändrad
Civilingenjörer inom logistik och produktionsplanering	överskott	vara oförändrad
Civilingenjörer inom maskinteknik	brist	vara oförändrad
Fastighetsförvaltare	balans	öka
GIS- och kartingenjörer	överskott	öka
Ingenjörer och tekniker inom elektroteknik	brist	vara oförändrad
Ingenjörer och tekniker inom kemi och kemiteknik	balans	vara oförändrad
Ingenjörer och tekniker inom maskinteknik	brist	vara oförändrad
Laboratorieingenjörer	balans	vara oförändrad
Lantmätare	balans	öka
Planeringsarkitekter	balans	vara oförändrad
Naturvetenskapligt arbete		
Kemister	brist	vara oförändrad
Miljö- och hälsoskyddsinspektörer	balans	vara oförändrad
Specialister inom miljöskydd och miljöteknik	överskott	öka
Administration, ekonomi och juridik		Gå till avsnittet i rapporten
Administrativa assistenter	överskott	vara oförändrad
Arbetsförmedlare	balans	vara oförändrad
Chefssekreterare och VD-assistenter	balans	vara oförändrad
Controllrar	balans	vara oförändrad
Ekonomiassistenter	överskott	minska
Finansanalytiker och finansmäklare	balans	vara oförändrad
Informatörer och kommunikatörer	balans	vara oförändrad
Jurister	balans	vara oförändrad
Kontorsreceptionister	överskott	minska
Lednings- och organisationsutvecklare	balans	vara oförändrad
Löne- och personaladministratörer	balans	vara oförändrad
Medicinska sekreterare/vårdadministratörer	brist	vara oförändrad

Personal- och HR-specialister	balans	vara oförändrad
Planerare och utredare	balans	vara oförändrad
Redovisningsekonomer	balans	vara oförändrad
Servicehandläggare med flera	balans	minska
Studieadministratörer och utbildningshandläggare	balans	minska
Kultur, media och design		
Bibliotekarier	balans	vara oförändrad
Grafiska formgivare	överskott	vara oförändrad
Kantorer och organister	brist	vara oförändrad
Ljus-, ljud- och bildtekniker	överskott	vara oförändrad
Producenter och projektledare inom film och teater	överskott	vara oförändrad
Försäljning, inköp och marknadsföring		Gå till avsnittet i rapporten
Banktjänstemän	balans	vara oförändrad
Butikssäljare (båt och motorfordon)	paradox: deltidsarbete	vara oförändrad
Butikssäljare inom dagligvaruhandel	överskott	vara oförändrad
Butikssäljare inom fackhandel	överskott	vara oförändrad
Florister	överskott	vara oförändrad
Företagssäljare	brist	vara oförändrad
Inköpare och upphandlare	balans	vara oförändrad
Kassapersonal	överskott	vara oförändrad
Kundtjänstpersonal	balans	vara oförändrad
Marknads- och försäljningsassistenter	balans	vara oförändrad
Marknadsanalytiker och marknadsförare	överskott	vara oförändrad
Ordersamordnare	balans	vara oförändrad
Telefonförsäljare	paradox: arbetslöshet, deltidsarbete, lämnare	vara oförändrad
Hotell, restaurang och storhushåll		
Bartendrar	paradox: lämnare	öka

Hotellreceptionister	överskott	vara oförändrad
Kafé- och konditoribiträden	överskott	vara oförändrad
Kockar	brist	öka
Köksmästare och souschefer	paradox: lämnare	vara oförändrad
Pizzabagare	paradox: arbetslöshet, deltidsarbete	vara oförändrad
Restaurang- och köksbiträden	paradox: arbetslöshet, deltidsarbete, lämnare	vara oförändrad
Servitörer	paradox: arbetslöshet, deltidsarbete, lämnare	öka
Snabbmatskockar och grillbiträden	överskott	vara oförändrad
Kropps- och skönhetsvård		
Frisörer	paradox: arbetslöshet, deltidsarbete	vara oförändrad
Sanering och renhållning		
Bilrekonditionerare	överskott	vara oförändrad
Renhållnings- och återvinningsarbetare	balans	vara oförändrad
Saneringsarbetare	paradox: lämnare	vara oförändrad
Städare	paradox: arbetslöshet, deltidsarbete	vara oförändrad
Hälso- och sjukvård		Gå till avsnittet i rapporten
AT-läkare	balans	öka
Arbetssterapeuter	brist	öka
Barnmorskor	paradox: deltidsarbete	vara oförändrad
Biomedicinska analytiker	brist	vara oförändrad
Distriktssköterskor	paradox: deltidsarbete	vara oförändrad
Fysioterapeuter och sjukgymnaster	brist	vara oförändrad
Grundutbildade sjuksköterskor	brist	vara oförändrad
Läkare (exklusive AT-, ST- och specialistläkare)	brist	öka
Operationssjuksköterskor	brist	öka
Optiker	paradox: deltidsarbete	vara oförändrad

Psykologer	balans	öka
Receptarier	paradox: deltidsarbete, lämnare	vara oförändrad
ST-läkare	balans	öka
Skolsköterskor	balans	vara oförändrad
Skötare	balans	vara oförändrad
Specialistläkare	brist	öka
Tandhygienister	brist	vara oförändrad
Tandläkare	brist	öka
Tandsköterskor	brist	vara oförändrad
Undersköterskor inom hemtjänst, hemsjukvård, äldreboende och habilitering	paradox: deltidsarbete	öka
Undersköterskor inom vård- och specialavdelningar och mottagningar	brist	öka
Veterinärer	paradox: deltidsarbete	vara oförändrad
Vårdbiträden	paradox: arbetslöshet, lämnare	öka
Socialt arbete		
Barnskötare	överskott	vara oförändrad
Behandlingsassistenter och socialpedagoger	paradox: lämnare	vara oförändrad
Biståndsbedömare	balans	öka
Diakoner	balans	vara oförändrad
Friskvårdskonsulter och hälsopedagoger	överskott	öka
Fritidsledare	överskott	vara oförändrad
Frivårds- och integrationshandläggare	balans	öka
Kuratorer	balans	öka
Personliga assistenter	paradox: deltidsarbete	öka
Socialekreterare	balans	öka
Vårdare och stödassistenter	paradox: deltidsarbete	vara oförändrad
Naturbruk		Gå till avsnittet i rapporten
Skogsarbetare	paradox: lämnare	vara oförändrad

Trädgårdsanläggare	paradox: arbetslöshet	vara oförändrad
Trädgårdsarbetare, skötsel utemiljö	överskott	vara oförändrad
Trädgårdsodlare	överskott	vara oförändrad
Uppfödare och skötare av lantbruksdjur	balans	vara oförändrad
Pedagogiskt arbete		Gå till avsnittet i rapporten
Elevassistenter	överskott	vara oförändrad
Fritidspedagoger	brist	vara oförändrad
Förskollärare	brist	minska
Grundskollärare	brist	minska
Gymnasielärare	balans	vara oförändrad
Lärare i yrkesämnen	paradox: lämnare	vara oförändrad
Pedagoger inom kultur	balans	vara oförändrad
SFI-lärare	balans	vara oförändrad
Speciallärare och specialpedagoger	brist	vara oförändrad
Studie- och yrkesvägledare	balans	vara oförändrad
Trafiklärare	brist	vara oförändrad
Industriell tillverkning		Gå till avsnittet i rapporten
Bil- och tunnplåtslagare	brist	vara oförändrad
CNC- och maskinoperatörer inom metall	brist	minska
CNC- och maskinoperatörer inom trä	överskott	vara oförändrad
Fordonsmontörer	brist	vara oförändrad
Handpaketerare	överskott	vara oförändrad
Lackerare och industrimålare	brist	vara oförändrad
Maskinoperatörer inom plast	balans	vara oförändrad
Montörer av elektrisk och elektronisk utrustning	brist	vara oförändrad
Montörer av metall-, gummi- och plastprodukter	överskott	vara oförändrad
Svetsare och gasskärare	paradox: arbetslöshet	vara oförändrad
Installation, drift och underhåll		

Bilmekaniker	brist	vara oförändrad
Buss- och lastbilmekaniker	brist	vara oförändrad
Drifttekniker vid värme- och vattenverk	balans	vara oförändrad
Fastighetsskötare	överskott	vara oförändrad
Fastighetstekniker	överskott	vara oförändrad
Industrielektriker (med certifikat)	brist	vara oförändrad
Installations- och serviceelektriker (med certifikat)	brist	vara oförändrad
Larm- och servicetekniker inom elektronik	paradox: lämnare	vara oförändrad
Underhållsmekaniker och maskinreparatörer	brist	vara oförändrad
Vaktmästare	överskott	vara oförändrad
Transport		Gå till avsnittet i rapporten
Budförare	paradox: arbetslöshet, deltidsarbete	vara oförändrad
Buss- och spårvagnsförare	brist	vara oförändrad
Fjärrbilsförare	brist	vara oförändrad
Lager- och terminalpersonal	överskott	vara oförändrad
Lastbilsförare	brist	vara oförändrad
Taxiförare	brist	vara oförändrad
Transportledare och transportsamordnare	balans	vara oförändrad
Truckförare	överskott	vara oförändrad
Säkerhetsarbete		
Brandmän	brist	vara oförändrad
Kriminalvårdare	brist	öka
Säkerhetsrådgivare och inspektörer	brist	vara oförändrad
Väktare och ordningsvakter	balans	vara oförändrad