

# DEN SMALA DÖRREN

Vem kontrollerar ingången till svensk arbetsmarknad?

---

AI-Pulsen Rapport 14

Juniorjobb, mellanhänder och den förmedlade arbetsmarknaden

20 augusti 2026

Mats Lindholm, Lindholm Co



# 1. Sammanfattning

Mer än varannan juniorannons går via en mellanhand. Av 10 672 undersökta annonser publicerades 5 825 av ett bemannings-, rekryterings- eller konsultbolag snarare än av den arbetsgivare som ska ha arbetet utfört. Det motsvarar 54,6 procent.

Det är fyra gånger så hög andel som på arbetsmarknaden i stort. Rapport 11 mätte hela arbetsmarknaden till 13,7 procent. Att skillnaden handlar om erfarenhetsnivå snarare än om bransch framgår av Rapport 11:s egen mätning inom ett och samma yrke: juniora utvecklare 66,1 procent mot seniora utvecklare 23,0 procent.

Mönstret håller även med den strängaste definitionen. Räknas konsultbolag som anställer i egen räkning inte som mellanhänder sjunker andelen till 51,7 procent. Den passerar hälften oavsett var gränsen dras.

Annonsvolymen är inte ett mått på antalet ingångar. 296 annonser visade sig vara publicerade av jobbplattformar åt andra, med den faktiska arbetsgivaren angiven endast i annonstexten. Ytterligare 200 kom från bolag som annonserar löpande efter provisionssäljare, i ett fall 65 annonser från ett bolag med en anställd.

Varken arbetsgivarnamn, branschkod eller branschsegment går att lita på ensamt. Ett bolag registrerat som rekryteringsföretag visade sig sälja elavtal. Ett bolag vars namn antyder utbildning visade sig vara ett bemanningsföretag med 242 anställda. Den arbetsgivare som såg ut att vara materialets största mellanhand var i själva verket en jobbplattform. Klassificeringen behövde göras manuellt, och det säger något om varje analys av svensk arbetsmarknad som bygger på registeruppgifter om arbetsgivare.

## 2. Frågan

Rapport 11 undersökte vem som publicerar annonser för juniora utvecklare. Svaret blev 66 procent via bemannings- och rekryteringsbolag, mot 23 procent för seniora utvecklare i samma yrke. Rapporten kallade dem portvakter, och beskrev i förbigående den öppning en junior jobbsökande möter som en smal dörr.

Men utvecklare är ett specialfall. Yrket har hög efterfrågan, hög konsultintensitet och en etablerad marknad för inhyrd kompetens. Siffran sa därför ingenting säkert om arbetsmarknaden i övrigt, och Rapport 11 gjorde inte heller anspråk på det.

Den här rapporten ställer den fråga som lämnades öppen: gäller mönstret bredare än utveckларыrket? Om ingången till arbetsmarknaden är förmedlad för den som ska bli programmerare - är den det också för den som ska bli ekonomiassistent, lagerarbetare eller marknadskoordinator?

### 3. Så mätte vi

Underlaget är samtliga platsannonser i Arbetsförmedlingens Platsbanken, hämtade via Jobtech Open Data, som publicerats mellan den 1 januari 2024 och den 31 juli 2026 och vars titel innehåller junior, nyexad, nyutexaminerad, trainee eller graduate. Det ger 10 968 annonser fördelade på 1 595 arbetsgivare.

Perioden är fryst. Datakällan uppdateras löpande, och en oavgränsad fråga ger ett nytt tal varje dag - vid en kontrollkörning den 5 augusti 2026 hade populationen redan vuxit till 11 016 annonser. Samtliga siffror i rapporten avser den frysta perioden och går att reproducera.

Av de 10 968 annonserna har 296 uteslutits eftersom de publicerats av en jobbplattform åt någon annan och den faktiska arbetsgivaren därmed är okänd. Uteslutningen beskrivs i avsnitt 6. Kvar blir 10 672 annonser, som utgör rapportens nämnare.

#### Vad som räknas som mellanhand

En mellanhand definieras här som en arbetsgivare som annonserar ett arbete som ska utföras hos eller för en tredje part, oavsett var anställningen formellt ligger. Tre typer omfattas:

- rekryteringsbolag, där kandidaten anställs hos slutkunden
- bemanningsbolag, där kandidaten anställs hos mellanhanden och hyrs ut
- konsultbolag, som anställer i egen räkning och säljer in medarbetaren på uppdrag

Den tredje kategorin är omstridd och redovisas därför separat, se avsnitt 5.

Definitionen är medvetet densamma som i Rapport 11, som inte heller skilde bemannings- från konsultbolag. Var gränsen bör dras är en bedömningsfråga där flera svar är försvarbara. Men eftersom talen kommer att jämföras med varandra väger konsistensen inom serien tyngre än vilken avgränsning som i någon absolut mening är riktigast.

#### Klassificeringen

De 300 största arbetsgivarna i juniorpopulationen, som tillsammans står för drygt 80 procent av annonsvolymen, har klassificerats manuellt mot Bolagsverkets verksamhetsbeskrivning, bolagens egna webbplatser och i förekommande fall deras annonstexter.

Övriga arbetsgivare har klassificerats maskinellt utifrån det branschsegment som finns i AI-Pulsens arbetsgivarregister. Varför den kombinationen är nödvändig, och varför inget av fälten räcker ensamt, behandlas i avsnitt 7.

## 4. Mer än varannan juniorannons går via en mellanhand

Av de 10 672 juniorannonser som ingår i undersökningen publicerades 5 825 av en mellanhand - ett bemannings-, rekryterings- eller konsultbolag som annonserar en tjänst som ska utföras hos eller för någon annan. Det motsvarar 54,6 procent.

Siffran säger inte särskilt mycket i sig. Den blir intressant först när den ställs bredvid andra delar av arbetsmarknaden. Rapport 11 mätte samma sak för ett antal yrkesgrupper:

|                      |        |
|----------------------|--------|
| Lärare               | 1,9 %  |
| Sjuksköterskor       | 9,5 %  |
| Hela arbetsmarknaden | 13,7 % |
| Säljare              | 15,7 % |
| Seniora utvecklare   | 23,0 % |
| Ekonomer             | 25,4 % |
| JUNIORANNONSER       | 54,6 % |
| Juniora utvecklare   | 66,1 % |

Juniorannonserna ligger alltså inte någonstans i mitten. De ligger näst högst, närmare utvecklarnas extremvärde än marknadsgenomsnittet. En junior jobbsökande möter en marknad där förmedling är regel, medan arbetsmarknaden som helhet ser ut på motsatt sätt: där är det undantag.

Skillnaden mot hela arbetsmarknaden är fyrfaldig. Den säger att förmedlingen inte är ett särdrag hos några enskilda branscher, utan följer juniorpositionen tvärs över yrken.

Att det är erfarenhetsnivån och inte branschen som avgör går däremot inte att visa med den här undersökningens tal, eftersom 54,6 procent avser samtliga yrken. Den jämförelsen finns i stället i Rapport 11, som mätte båda erfarenhetsnivåerna inom ett och samma yrke: juniora utvecklare 66,1 procent mot seniora utvecklare 23,0 procent. Samma yrke, samma bransch, ofta samma arbetsgivare - och nästan tre gånger så hög andel för juniorena.

De två talen bär alltså olika delar av samma slutsats. Rapport 11 visar att erfarenhetsnivån gör skillnaden inom ett yrke. Den här rapporten visar att mönstret inte stannar vid det yrket.

Jämförelsen visualiseras i tabellen ovan.

### Om jämförelsen

Talen från Rapport 11 är inte direkt jämförbara med den här undersökningens, och det ska sägas rakt ut.

Rapport 11 identifierade mellanhänder med mönstermatchning mot arbetsgivarnamn, kompletterad med en manuell genomgång av de femtio största i kategorin övriga. Perioden var november 2021 till juni 2026, och underlaget för utvecklarsiffran var 4 548 annonser inom SSYK 251.

Den här undersökningen bygger på en manuellt verifierad klassificering av de 300 största arbetsgivarna, täcker samtliga yrken, och avser perioden januari 2024 till juli 2026. Den utesluter dessutom annonser som publicerats av jobbplattformar åt andra - en kategori Rapport 11 inte kände till.

Jämförelsen är alltså riktningsgivande, inte exakt. Att juniorannonsernas 54,6 procent ligger under utvecklarnas 66,1 är väntat: utvecklarna var det extremfall som gjorde att frågan ställdes från början.

## 5. Bemanning eller konsult - en distinktion som saknats

Rapport 11 räknade två olika saker som samma sak. Ett bemanningsbolag hyr ut personal som är anställd hos bemanningsbolaget. Ett konsultbolag anställer också i egen räkning, men säljer in medarbetaren på uppdrag och bygger en långsiktig anställning kring det. För den som söker sitt första jobb är skillnaden inte oväsentlig: det ena är ofta ett vikariat, det andra ofta en tillsvidareanställning.

Rapport 11 skrev själv i sitt begränsningsavsnitt att distinktionen borde undersökas vidare. Här görs det.

Räknas konsultbolagen som mellanhänder blir andelen 54,6 procent. Räknas de inte blir den 51,7 procent. Skillnaden är 308 annonser.

|                   |                 |        |
|-------------------|-----------------|--------|
| Med konsultbolag  | 5 825 av 10 672 | 54,6 % |
| Utan konsultbolag | 5 517 av 10 672 | 51,7 % |

Två saker är värda att notera.

Det första är att skillnaden är mindre än man kunde tro. Debatten om juniorers väg in på arbetsmarknaden återkommer ofta till konsultbolagen som en särskild företeelse. I den här datan står de för knappt tre procentenheter. Huvudmönstret är inte konsultdrivet.

Det andra är att andelen passerar hälften även med den strängaste definitionen. Vilken av de två siffrorna man än föredrar är slutsatsen densamma: fler än varannan juniorannons går inte direkt till den arbetsgivare som ska ha arbetet utfört.

Att båda talen redovisas är ett medvetet val. Var gränsen ska dras är en bedömningsfråga, och en rapport som bara publicerar den siffra som följer av det egna gränsdragandet ber läsaren att lita på just det valet. Här kan läsaren göra sitt eget.

### Vilka bolag det gäller

De konsultbolag som skiljer de två talen åt är Avaron, Nexer, Nexer Tech Talent, Akkodis, Knightec, Knightec Group och D-Source.

Gemensamt för dem är att de anställer juniorer i egen räkning och sedan placerar dem hos kund. Flera av dem rekryterar uttryckligen trainees och nyexaminerade. Det är, sett från arbetsgivarhåll, en kompetensförsörjningsmodell snarare än en uthyrningsmodell - och det är därför gränsdragningen är svår nog att motivera två tal i stället för ett.

## 6. Vad annonsvolymen döljer

Under klassificeringsarbetet upptäcktes två saker som inte ingick i frågeställningen, men som hör hemma i samma bild. Båda handlar om att antalet juniorannonser och antalet ingångar till arbetsmarknaden inte är samma sak.

### Annonser som publiceras av någon annan

296 annonser i den ursprungliga populationen - 2,7 procent - var inte publicerade av en arbetsgivare utan av en jobbplattform åt en kund. Den faktiska arbetsgivaren står bara i annonstexten, inte i arbetsgivarfältet.

Den största enskilda aktören är Meet a Group international AB med 237 annonser. Bolaget driver tre plattformsvärn - Meet a Student för juniora talanger, Jobbify för vad de kallar vassa kandidater, och Enkla jobb för tjänster utan krav på akademisk utbildning. Samtliga annonser inleds med en variant av samma mening: att plattformen har publicerat annonsen för kunds räkning och att den som vill nå den slutgiltiga arbetsgivaren får klicka vidare.

De arbetsgivare som döljer sig bakom är av alla slag. I materialet förekommer Svea Bank, Ascom, Stiftelsen Chalmers Industri teknik och en kombuchatillverkare - men också Amendo och Sententia Rekrytering, alltså andra mellanhand. Arbetsgivarfältet pekar därmed fel åt båda hållen: ibland döljer det en slutkund bakom en plattform, ibland en mellanhand bakom en annan mellanhand.

Samma mönster återfinns hos Karriärguiden Group Sweden, Netjobs Group och Careerguide Media Group, som tillsammans står för 44 annonser, och i femton annonser publicerade under Hirely AB:s namn.

Annonserna är uteslutna ur den här undersökningens både täljare och nämnare, eftersom de inte går att klassificera: arbetsgivaren är okänd i det strukturerade datat.

### Bolag som annonserar kontinuerligt

200 annonser - 1,8 procent - kommer från bolag vars verksamhet är provisionsbaserad försäljning och vars annonsvolym är svår att förena med bolagets storlek.

Fibio Nordic AB säljer bredband, TV och telefoni. Bolaget har fyra anställda och står för 76 juniorannonser. Swedish Brands Marketing AB är registrerat på telekommunikationstjänster och kundservice, har en anställd, och står för 65. De två bolagen har samma moderbolag. Fem anställda, 141 juniorannonser.

Övriga i kategorin är Medla Sverige, Konnect Global samt Key Solutions och Key Omnichannel, de två sistnämnda i samma koncern.

Det här är inga oegentligheter, och rollerna är riktiga jobb. Men de är en annan sorts ingång än annonsvolymen antyder. Ett bolag med en anställd som publicerar 65 juniorannonser under en period annonserar inte 65 lediga befattningar. Det annonserar löpande efter provisionssäljare, vilket är en verksamhetsmodell snarare än en rekryteringsvolym.

### Vad de två fynden har gemensamt

Tillsammans utgör syndikeringen och volymannonseringen 496 annonser, drygt fyra och en halv procent av den ursprungliga populationen.

Det är i sig ingen dramatisk andel. Poängen är en annan: den annonsvolym en junior jobbsökande möter är inte en lista över ingångar. Den innehåller samma tjänst publicerad av flera led, tjänster vars arbetsgivare inte framgår, och löpande annonsering utan en specifik befattning bakom sig.

Lägg det till att mer än varannan av de återstående annonserna går via en mellanhand, så framträder skillnaden mellan hur bred dörren ser ut och hur bred den är.

## 7. Varför det inte går att se utifrån

Klassificeringen i den här rapporten gjordes manuellt, arbetsgivare för arbetsgivare, för de 300 största i juniorpopulationen. Det är arbetsamt, och frågan är rimlig varför det inte räcker att använda de uppgifter som redan finns i registren.

Svaret är att inget av de tillgängliga fälten är tillförlitligt ensamt. Fyra exempel ur materialet visar varför.

Medla Sverige AB har SNI-huvudbransch 78100, Arbetsförmedling och rekrytering. Bolagsordningen nämner uttryckligen rekrytering, förmedling och uthyrning av personal. Bolagets faktiska verksamhet, enligt dess egen webbplats, är att förhandla ned företags elkostnader. Det har en anställd. Den registrerade branschkoden pekar på en mellanhand; verkligheten är ett säljbolag.

Fordonsakademin Sverige AB är det omvända fallet. Namnet antyder utbildningsverksamhet. Bolaget är ett bemanningsföretag med 242 anställda och ingår i en koncern med annan bemanningsverksamhet. Här hade branschsegmentet rätt och namnet fel.

Meet a Group international AB stod med 237 annonser överst i den första namnbaserade klassificeringen - den enskilt största mellanhanden i materialet. Bolaget är ingen mellanhand alls, utan det syndikeringslager som beskrevs i föregående avsnitt. Felet gick inte att se på namnet, inte på branschkoden och inte på segmentet. Det syntes först när annonstexterna lästes.

Professionals Nord förekommer som nio separata bolag i samma koncern: Rekrytering, Luleå, Stockholm, Göteborg, Linköping, Örebro, Skövde, Norra Norrland samt Sundsvall och Umeå. Tillsammans 168 juniorannonser. De är registrerade under fyra olika branschsegment, varav ett är Transport och logistik och ett saknas helt.

Till detta kommer en femte svårighet som inte syns i något fält alls. Centric Professionals AB bytte namn till Eccera Professionals AB i oktober 2025. I materialet förekommer båda namnen, med 21 respektive 9 annonser. Det är samma juridiska person med samma organisationsnummer, men namnen delar inte ett enda tecken. Ingen maskinell normalisering av arbetsgivarnamn hittar den dubbletten.

Slutsatsen är att arbetsgivarnamn, branschkod och branschsegment var för sig ger fel svar tillräckligt ofta för att en analys byggd på något av dem ensamt inte ska vara pålitlig. Det gäller inte bara den här undersökningen. Varje beskrivning av den svenska arbetsmarknadens struktur som utgår från registeruppgifter om arbetsgivare bär samma svaghet, och den syns inte i resultatet.

Det är, i sig, ett av rapportens fynd.

## 8. Vad det betyder för den som söker sitt första jobb

Två mönster i AI-Pulsens material rör den som saknar erfarenhet, och de verkar i samma riktning.

Det första är förmedlingen, som den här rapporten mäter. Mer än varannan juniorannons publiceras av någon annan än den som ska ha arbetet utfört. Det innebär ett extra steg i urvalet: ansökan bedöms först av en part vars uppdragsgivare är arbetsgivaren, inte den sökande.

Det andra är kravinflationen, som Rapport 11 mätte. Av de juniorannonser som över huvud taget anger ett erfarenhetskrav kräver 74 procent minst tre års erfarenhet, med ett konfidensintervall på 70 till 78 procent. Rapport 5 visade dessutom att andelen annonser med krav på högre utbildning steg från 10,0 till 15,3 procent, och att ökningen var störst i yrken där kravet historiskt inte funnits - arkivassistent, inköpare, redovisningsekonom.

Var för sig är de två mönstren kända. Tillsammans beskriver de en ingång som är smal i två avseenden samtidigt: annonsen riktar sig till juniora sökande men kräver erfarenhet de per definition inte har, och den bedöms av ett led mellan den sökande och arbetsgivaren.

### Vad materialet inte visar

Här är det viktigt att vara tydlig med gränsen för vad som är undersökt.

Den här rapporten visar att förmedlingen är utbredd. Den visar inte att mellanhänder gallrar hårdare än arbetsgivare gör. Det är en rimlig hypotes - en mellanhand har affärsmässiga skäl att presentera få och väl matchade kandidater, och bär inte kostnaden för de kandidater som sorteras bort tidigt. Men det är en hypotes, inte ett resultat, och den kräver data som inte finns i annonsmaterialet.

Vad materialet däremot visar är att den som söker sitt första jobb i Sverige i mer än hälften av fallen inte söker hos en arbetsgivare. Det är ett strukturellt drag hos ingången till arbetsmarknaden, och det skiljer juniorpositionen från arbetsmarknaden i övrigt med en faktor fyra.

### En regel som sköts upp

AI-system som används för att rikta jobbbannonser, analysera eller filtrera ansökningar och utvärdera kandidater hör till högriskanvändningarna i EU:s AI-förordning. Reglerna för dessa system börjar tillämpas den 2 december 2027.

Det är sexton månaders uppskov för just den del av regelverket som skulle träffa den här marknaden. Under tiden fortsätter mer än varannan juniorannons att gå via ett led vars urvalsprocess varken den sökande eller arbetsgivaren har full insyn i.

## 9. Begränsningar

Rapport 11 publicerade sin siffra som ett golv och angav ett sannolikt intervall ovanför. Samma hållning gäller här. Andelen bör läsas som minst 54,6 procent, sannolikt något högre. Skälen framgår nedan.

Den maskinella delen av klassificeringen är kontrollerad på volym, inte på varje enskild arbetsgivare. 4 447 av de 5 825 annonserna i täljaren klassificeras utifrån branschsegmentet snarare än en manuell bedömning. Av dessa kommer 97,8 procent från arbetsgivare som ingår i de 300 manuellt granskade - Academic Work, Aura Personal, Framtiden, Friday, Quattro, StudentConsulting och liknande. Återstoden, 96 annonser eller 1,6 procent av täljaren, kommer från mindre arbetsgivare som inte granskats individuellt.

Branschsegmentets fel går åt ett håll. Det dokumenterade problemet med fältet är mellanhänder som felaktigt hamnat under kategorin Näringsliv, alltså falska negativa. Bland de 300 manuellt granskade arbetsgivarna hittades endast tre fall av motsatsen. Det gör att den maskinella delen sannolikt underskattar snarare än överskattar andelen.

Säljbolagen ligger kvar i nämnaren. De 200 annonser som beskrivs i avsnitt 6 kommer från bolag som inte är mellanhänder och som därför räknas som direktarbetsgivare. De ingår i nämnaren men aldrig i täljaren, och drar därmed ned den redovisade andelen. Även det talar för att 54,6 procent ska läsas som ett golv.

Titelfiltret är inte uttömmande. Det fångar nyutexaminerad men inte nyexaminerad utan mellanled. Bortfallet är mätt: 291 annonser i den frysta perioden, 2,7 procent av basen, varav ett stickprov tyder på att omkring en åttondel är annonser som anger nyexaminerad som ett kravspann snarare än en juniorriktning. De missade annonserna har en högre andel arbetsgivare i segmentet Bemanningsbyrå än populationen - 39,9 mot 18,7 procent. Hade de ingått hade andelen via mellanhand alltså blivit något högre, inte lägre. Filtret fångar inte heller annonser som riktar sig till juniora sökande utan att säga det i titeln.

Namnbyten över tid kan splittra en arbetsgivare. Ett bolag som byter firma förekommer under två namn i materialet utan att någon maskinell normalisering kan koppla ihop dem. Ett sådant fall är känt och hanterat. Om det finns fler har det inte undersökts. Det påverkar inte andelen när båda namnen tillhör mellanhänder, men gör uppgifter om enskilda arbetsgivares storlek osäkra. Av det skälet redovisar rapporten antal annonser men inget antal mellanhänder: en arbetsgivarräkning hade krävt en systematisk genomgång av namnbyten som inte är gjord.

Jämförelserna med Rapport 11 är riktningsgivande. Metod, period och yrkesavgränsning skiljer sig åt, vilket beskrivs i avsnitt 4.

# 10. Metodbilaga

## Population

Källa: Arbetsförmedlingens Platsbanken via Jobtech Open Data. Figurangivelse enligt seriens konvention: AI-Pulsen / Platsbanken. Period: 2024-01-01 till 2026-07-31, fryst. Urval: titel innehåller junior, nyexad, nyutexaminerad, trainee eller graduate. Omfattning: 10 968 annonser, 1 595 arbetsgivare.

## Uteslutning av annonsplattformar

En annons utesluts om något av följande gäller:

1. annonstexten innehåller uttrycket "är en jobbplattform"
2. arbetsgivaren är Karriärguiden Group Sweden AB, Netjobs Group AB

eller Careerguide Media Group AB

Regel 1 fångar 252 annonser, regel 2 fångar 44. Totalt 296. Båda reglerna behövs: de tre bolagen i regel 2 använder en annan formulering och fångas inte av regel 1.

Kvarvarande population: 10 672 annonser.

## Klassificering

En annons räknas som publicerad av en mellanhand om arbetsgivaren ingår i den manuellt verifierade mellanhandslistan, eller om arbetsgivarens branschsegment är Bemanning och arbetsgivaren inte ingår i undantagslistan.

Undantagslistan omfattar tre arbetsgivare som har segmentet Bemanning men vid granskning visat sig inte vara mellanhänder.

## Resultat

Täljare inklusive konsultbolag: 5 825 (54,6 procent) Täljare exklusive konsultbolag: 5 517 (51,7 procent)

Samtliga tal avser råa arbetsgivarnamn. Med normaliserade namn blir täljaren inklusive konsultbolag 5 826 - en enda annons mer, vilket inte påverkar andelen.

## Reproducerbarhet

Klassificeringslistorna och de databasfrågor som ligger till grund för siffrorna lämnas ut på begäran. Kontakt: mats@lindholmco.se

---

AI-Pulsen analyserar hur AI och digitalisering förändrar svensk arbetsmarknad.

Kontakt: mats@lindholmco.se