

Varför saknas personal när så många söker jobb?

Vad arbetsgivarnas svar säger om erfarenhet och vägen till arbete

AI-Pulsen Rapport 18

Sverige | SCB och Arbetsförmedlingen | 2026

Mats Lindholm · AI-Pulsen

Rapport 18 · 14 oktober 2026 · Version 2

När arbetsgivare efterfrågar erfarenhet behöver vi undersöka vad människor måste kunna och hur kunnandet kan visas eller utvecklas. Mer utbildning är en möjlig del av svaret.

1. Sammanfattning

Arbetsgivarnas svar pekar mot flera olika hinder på vägen till anställning. Erfarenhet efterfrågas ofta, men det behöver klargöras om kunskaper saknas, behöver utvecklas eller inte blir synligt i rekryteringen. Vilken insats som är rimlig beror också på arbetsplatsens förutsättningar att ta emot och introducera en person.

- **Behoven skiljer sig åt.** Bland arbetsställen med rekryteringsproblem uppger 64 procent för få sökande med tillräcklig erfarenhet och 52 procent för få med rätt utbildning. I byggindustrin dominerar erfarenhetssvaret; inom utbildningsväsendet utbildningssvaret. Flera svar var möjliga. [1]
- **Fortsatt sökande är vanligare än ändrade erfarenhetskrav.** 41 procent av arbetsställen med problem förlängde rekryteringstiden, medan 17 procent sänkte eller ändrade erfarenhetskraven. Statistiken visar inte vilken åtgärd som fungerade bäst. [3]
- **Erfarenhet finns också registrerad hos arbetssökande.** Av 2 818 inskrivna arbetslösa med motorfordonsmekaniker och fordonsreparatörer som förstahandsyrke hade ungefär 86 procent registrerad yrkeserfarenhet. Det visar inte aktuellt yrkeskunskaper eller hur många som kan anställas direkt. Yrkesexemplet är inte kopplat till SCB:s arbetsställen. [6]

Vår strategiska slutsats: Kompetensförsörjning behöver omfatta hela vägen från befintligt kunskaper till fungerande arbete. Före en insats behöver arbetsgivare och utbildningsaktörer precisera vad som måste klaras från start, vad som kan prövas hos sökande och vad som behöver utvecklas.

Utbildning, bedömning och introduktion kräver olika resurser och ansvar. Valet behöver också ta hänsyn till plats, arbetstid och villkor. Rapporten ger frågor att pröva, inte belägg för att en viss lösning fungerar.

Rekryteringsproblem är inte detsamma som utebliven rekrytering: 74 procent av alla arbetsställen som rekryterat eller försökt lyckades nå sitt antalsmål. [2] SCB-resultaten gäller kvartal 1 2026, erfarenheter senaste sex månaderna och arbetsställen med minst fem anställda. AF-exemplet gäller 31 augusti. Underlaget förklarar inte hela arbetslösheten; svag efterfrågan på arbetskraft kan samtidigt hålla den uppe.

2. Två lägesbilder – och frågan bakom dem

Sverige hade omkring 349 000 inskrivna arbetslösa i slutet av augusti 2026. SCB uppskattade antalet lediga jobb under andra kvartalet till 159 500. Att båda talen är stora väcker en rimlig fråga: varför hittar människor och arbetsgivare inte varandra? [4-5]

Vad de nationella talen faktiskt avser

Mått	Nivå	Period
Inskrivna arbetslösa, AF	349 398	31 augusti 2026
Lediga jobb, SCB	159 500	Kvartal 2 2026

Olika perioder och mått. Antalen får inte divideras till ett mått på sökande per ledigt jobb. Inskrivna arbetslösa är inte samma population som arbetslösa i SCB:s AKU.

Ett ledigt jobb kräver en viss kompetens, finns på en viss plats och ska utföras vid en viss tid under vissa villkor. Den som söker arbete behöver kunna och vilja ta just det jobbet. Nationella summor säger inget om hur ofta dessa förutsättningar sammanfaller. En del lediga jobb ingår också i normal rekrytering och är ännu inte svåra att tillsätta.

SCB:s frågor om rekryteringsutfall ger en närmare bild. **26 ± 1 procent** av arbetsställena som rekryterat eller försökt rekrytera uppger att de inte fick så många personer som de sökt. **74 ± 1 procent** lyckades. Siffrorna avser arbetsställena, inte andelen lediga jobb som blev tillsatta. [2]

Svag efterfrågan på arbetskraft kan samtidigt hålla arbetslösheten uppe, även om vissa verksamheter har svårt att rekrytera. Den här analysen skiljer inte konjunktorens bidrag från mer varaktiga matchningsproblem. SCB:s skattade ökning av lediga jobb mellan andra kvartalet 2025 och 2026 ligger dessutom inom osäkerhetsmarginalen. [5]

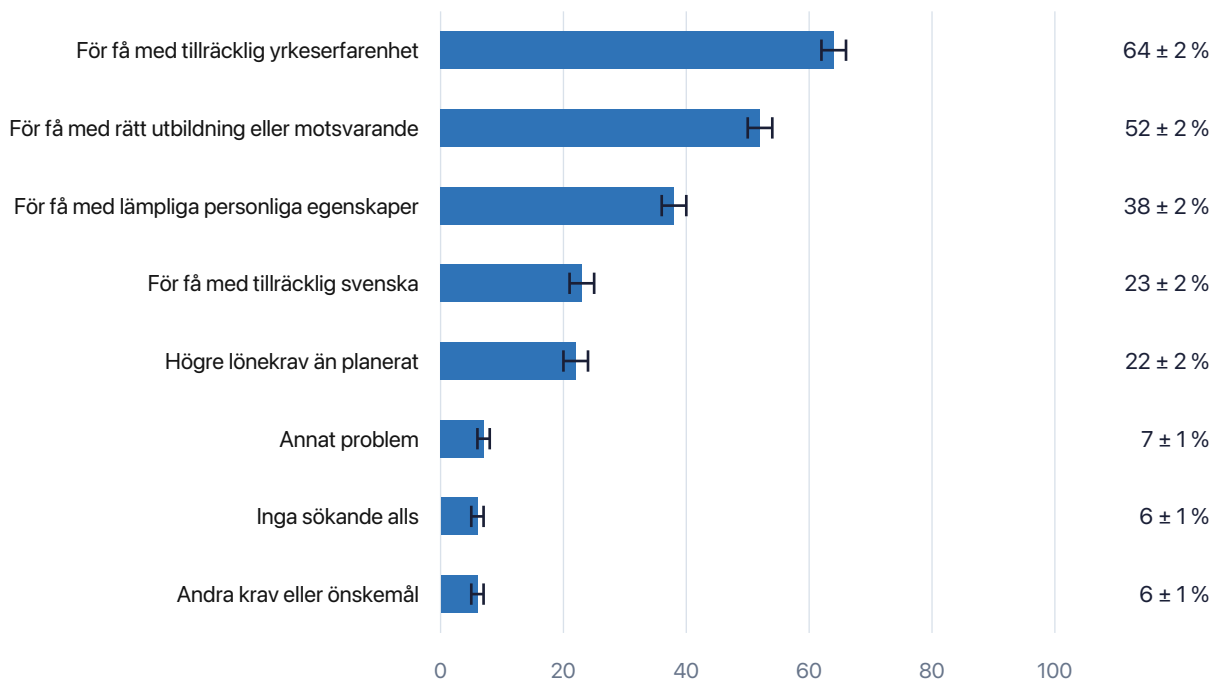
Vad rapporten tillför: [Rapport 15, Kravet som inte försvann](#), visade hur utbildnings- och erfarenhetskrav staplas i platsannonser. Här går vi vidare till arbetsgivarnas uppgivna hinder, åtgärder och utfall samt ett avgränsat exempel från de arbetssökandes sida. Källorna beskriver olika delar av rekryteringen och är inte sammanlänkade.

Rapporten preciserar också en fråga från Bristmatrisen, där vissa fall med växande annonsvolym kallades ”tyst brist”. Rekryteringsaktivitet, upplevda problem och uteblivna tillsättningar behöver hållas isär. En ökning av annonser bevisar inte i sig att arbetskraft saknas. Analysens bidrag är en syntes som hjälper läsaren precisera nästa fråga, inte en ny mätning av orsaker.

3. Erfarenhet väger tungt i arbetsgivarnas svar

Bland arbetsställen med rekryteringsproblem är för få sökande med tillräcklig yrkeserfarenhet det vanligaste av SCB:s svarsalternativ. Rätt utbildning kommer också högt. Att helt sakna sökande är ett betydligt mindre vanligt svar. [1]

Vilka problem uppger arbetsgivarna?



SCB LOR, kvartal 1 2026. Avser erfarenheter senaste sex månaderna, arbetsställen med minst fem anställda. ± anger osäkerhetsmarginal i procentenheter (cirka 95 procent). Andel (%) av arbetsställen med rekryteringsproblem. Flera svar möjliga; summera inte. Etiketterna är förkortade; fulla svarsalternativ finns i underlaget.

Vad detta talar för: När för få sökande bedöms ha tillräcklig erfarenhet behöver själva erfarenhetskravet preciseras. Vilka arbetsmoment måste personen redan klara, och vilka kan utvecklas under handledning? Utbildning kan innehålla praktik och arbetsnära lärande; arbetsplatsen kan också behöva bidra med introduktion. Vilken kombination som är rimlig återstår att pröva i det aktuella arbetet.

Svaren visar arbetsgivarnas bedömning av dem som sökt. De avgör inte om kraven är nödvändiga, om relevanta kandidater sorterats bort eller om fler hade sökt med andra villkor. Att 6 procent svarar "inga sökande" betyder heller inte att de övriga hade tillräckligt många kvalificerade sökande.

4. Samma bristetikett döljer olika behov

En nationell utbildningslösning riskerar att bli för grov. Bygg, industri och information/kommunikation har höga andelar som uppger erfarenhetsproblem. Utbildningsväsendet visar en annan profil, där rätt utbildning är betydligt oftare angivet än erfarenhet. [1]

Erfarenhet och utbildning i sex branschgrupper

Bransch	Erfarenhet (%)	Utbildning (%)
Byggindustri	80 ± 5	51 ± 7
Tillverkning och gruvor	78 ± 6	57 ± 10
Information och kommunikation	77 ± 7	39 ± 8
Handel och fordonsverkstäder	65 ± 7	44 ± 7
Vård, omsorg och socialtjänst	55 ± 7	67 ± 6
Utbildningsväsendet	37 ± 7	76 ± 5

SCB LOR, kvartal 1 2026. Avser erfarenheter senaste sex månaderna, arbetsställen med minst fem anställda. ± anger osäkerhetsmarginal i procentenheter (cirka 95 procent). Andel av arbetsställen med problem inom respektive bransch. Sex valda branschgrupper illustrerar skillnader; tabellen är ingen heltäckande bristlista. Flera svar möjliga.

I byggindustrin är erfarenhetssvaret 80 ± 5 procent och utbildningssvaret 51 ± 7 procent. Inom utbildningsväsendet är motsvarande tal 37 ± 7 och 76 ± 5 procent. Kontrasten är stor även med hänsyn till de redovisade osäkerhetsmarginalerna. Vi rangordnar inte små skillnader mellan branscher.

En prövbar följd: Där erfarenhet ofta anges behöver arbetsgivare och utbildningsanordnare undersöka vilka arbetsmoment som kräver yrkesvana och hur den kan byggas eller visas. Där utbildning oftare anges blir rätt utbildning eller behörighet en central fråga. Skillnaden påverkar vad en insats behöver innehålla och vem som behöver medverka. Tabellen visar inte vilken insats som fungerar.

Branscher och yrken är olika indelningar. Exempelvis omfattar "handel och fordonsverkstäder" många verksamheter. Gruppens tal får inte beskrivas som ett resultat för enbart fordonsmekaniker.

5. Längre rekryteringstid är vanligare än ändrade krav

Vad gör arbetsgivare som möter problem? Det vanligaste redovisade svaret är att förlänga rekryteringstiden. Att ändra erfarenhetskrav, utbildningskrav eller löneerbjudande är mindre vanligt. [3]

Åtgärder bland arbetsställen med rekryteringsproblem

Uppgiven åtgärd	Andel (%)
Förlängde rekryteringstiden	41 ± 2
Sänkte eller ändrade erfarenhetskraven	17 ± 2
Erbjöd högre löner	10 ± 2
Sänkte eller ändrade utbildningskraven	9 ± 1
Annan åtgärd	6 ± 1
Sänkte krav på personliga egenskaper	4 ± 1
Erbjöd andra förmåner	4 ± 1
Försökte rekrytera utomlands	3 ± 1
Ingen åtgärd	37 ± 2

SCB LOR, kvartal 1 2026. Avser erfarenheter senaste sex månaderna, arbetsställen med minst fem anställda. ± anger osäkerhetsmarginal i procentenheter (cirka 95 procent). Andel av arbetsställen med rekryteringsproblem. Flera åtgärder kan anges; andelarna ska inte summeras.

Skillnaden mellan fortsatt sökande och ändrade krav gör ett vägval synligt. Ska verksamheten fortsätta leta efter någon som redan klarar hela uppdraget, eller undersöka om en person med delar av kompetensen kan bli aktuell? Det senare kräver mer än en ändrad annons: arbetsuppgifter, introduktion och möjligheten till handledning behöver hänga ihop.

Tabellen kopplar inte varje problem till en viss åtgärd eller till ett senare utfall. Vi kan därför inte säga att arbetsgivarna valde fel, att ändrade krav hade fungerat eller att 37 procent som uppger "ingen åtgärd" saknade skäl att avvakta. Nödvändiga behörighets- och säkerhetskrav måste fortfarande uppfyllas.

Introduktion är ett resursbeslut. Precisera vilka arbetsmoment som måste klaras från start, vad som kan läras och vem som kan handleda. Väg den tiden och belastningen i teamet mot fortsatt vakans och behovet av självständigt arbete. Lön, arbetstid och plats kan också behöva provas. Om förutsättningarna för introduktion saknas räcker det inte att justera kraven.

Pröva ett avgränsat upplägg och följ både rekryteringen, förmågan att utföra arbetet och handledningsbehovet. Det är ett förslag till lokal uppföljning; tabellen mäter inte dessa kostnader eller effekter.

6. Ett yrkesexempel: erfarenhet finns registrerad

Arbetsförmedlingens specialuttag för motorfordonsmekaniker och fordonsreparatörer visar varför antalet arbetslösa behöver tolkas mer noggrant. I slutet av augusti 2026 var 2 818 personer inskrivna som arbetslösa med denna yrkesgrupp som förstahandsyrke. Av dem hade **2 411, ungefär 86 procent, registrerad yrkeserfarenhet** inom gruppen. [6]

Registrerad bakgrund inom SSYK 7231

Bakgrund vid inskrivning	Personer	Andel (%)
Erfarenhet och relevant utbildning registrerade	1 323	46,9
Endast erfarenhet registrerad	1 088	38,6
Endast relevant utbildning registrerad	341	12,1
Varken erfarenhet eller relevant utbildning registrerad	66	2,3
Totalt	2 818	100,0

Sverige, 31 augusti 2026. Registrering inom SSYK 7231; ej registrerad bakgrund är inte bevis på att faktisk kompetens saknas. Fyra grupper utan överlapp. Öppet arbetslösa och arbetslösa i program. Källa: AF:s specialuttag EHS-3552, levererat 6 oktober 2026. Andelar avrundade.

Yrkesexemplet komplicerar bilden av erfarenhetsbrist. Många av de arbetssökande har redan erfarenhet registrerad. Nästa fråga är därför vilken erfarenhet de har, vilken arbetsgivarna söker och hur relevant kunskande kan prövas. Ett eventuellt glapp kan gälla teknik, arbetsmoment, aktualitet eller andra förutsättningar för att ta jobbet.

86 procent är inte ett mått på hur många som kan anställas direkt. Registreringen visar inte hur aktuell eller omfattande erfarenheten är, vilka tekniker personen behärskar eller var och under vilka villkor personen kan arbeta. Det går inte heller att avgöra om personerna sökt de jobb som arbetsgivarna haft svårt att tillsätta.

För den som söker arbete blir det viktigt att kunna visa relevant kunskande. För arbetsgivaren gäller det att avgöra vad som redan finns och vad som skulle behöva kompletteras. En utbildningsaktör behöver samma precisering för att välja mellan grundutbildning och en riktad komplettering. Exemplet beskriver en yrkesgrupp och kan inte generaliseras till alla arbetssökande.

7. Välj insats efter det som hindrar anställningen

Innan en insats väljs behöver hindret beskrivas tillräckligt konkret. Arbetsgivarnas efterfrågan på erfarenhet, deras åtgärder och yrkesexemplet från AF visar olika delar av frågan. Tillsammans ger de skäl att undersöka vad som behöver läras, vad som redan kan visas och vilka villkor som gör anställningen möjlig. De avgör inte vilket hinder som väger tyngst i en enskild rekrytering.

Fyra frågor som leder till olika insatser

Fråga att klargöra	Insats att pröva	Följ upp
Saknas nödvändig utbildning eller behörighet?	Grundutbildning eller rätt komplettering. Kontrollera befintligt utbud först.	Avslutad utbildning och arbete som använder kompetensen.
Saknas aktuell yrkesvana eller en viss specialisering?	Validering följd av riktad utbildning, praktik eller introduktion.	Klarade arbetsmoment och övergång till självständigt arbete.
Kan relevanta personer ta jobbet på platsen, tiden och villkoren?	Pröva arbetsorganisation, arbetstider, pendling eller erbjudande.	Accepterade erbjudanden och kvarvaro.
Prövas kompetensen på ett sätt som är relevant för arbetet?	Tydliggör nödvändiga krav och pröva arbetsnära bedömning.	Urval, faktisk prestation och kvarvaro efter anställning.

AI-Pulsens tillämpning av resultaten. Detta är frågor och möjliga tester, inte uppmätta orsaksandelar eller bevisade effekter. Lämplig uppföljning måste bestämmas för den aktuella insatsen.

Gör ansvar och resurser tydliga före beslutet. Arbetsgivaren behöver beskriva arbetsmomenten, nödvändiga krav och utrymmet för handledning. Den som ska bedöma kunnandet behöver ange hur det ska visas. En utbildningsanordnare behöver precisera eventuell komplettering och vad befintliga utbildningar redan täcker. Den arbetssökande behöver förstå vad som ska visas eller läras och vilka villkor som gäller. Bestäm vem som håller ihop dessa delar.

Vår slutsats: Kompetensförsörjning behöver omfatta hela vägen från befintligt kunnande till fungerande arbete. Välj en svår rekrytering, jämför fortsatt sökande med en preciserad alternativ väg och pröva först när förutsättningarna finns. Följ övergången till anställning, förmågan att utföra arbetet, handledningsbehovet och kvarvaron.

En insats behöver omprövas om nödvändiga arbetsmoment inte klaras eller handledningen inte ryms. En lokal förbättring kan hjälpa en verksamhet och en arbetssökande; den är inget belägg för att samma åtgärd löser arbetslösheten i stort.

8. Metod, källor och vad som återstår

Analysen kombinerar nationella lägesbilder med SCB:s undersökning Lediga jobb och rekryteringsbehov (LOR) samt ett avgränsat specialuttag från Arbetsförmedlingen. Inga individer eller arbetsställen har länkats mellan källorna. Källkontroll och analys: 13 oktober 2026. Redaktionellt reviderad: 14 oktober 2026, version 2; sammanfattning och strategisk syntes utvecklade med samma dataunderlag.

SCB: Kvartal 1 2026, publicerat 29 maj. Rekryteringserfarenheterna avser de senaste sex månaderna och arbetsställen med minst fem anställda. Vi använder SCB:s publicerade andelar utan storleksvägning med antal anställda; ordinarie urvals- och skattningsvikter ingår. Nämnaren är arbetsställen med problem i problem- och åtgärdstabellerna, och arbetsställen som rekryterat eller försökt rekrytera i utfallstabellen. Flera problem och åtgärder kan anges. Osäkerhetsmarginalerna motsvarar cirka 95 procents konfidensgrad. [1-3, 7]

Arbetsförmedlingen: Rikstalet avser inskrivna arbetslösa i augusti 2026. Specialuttaget avser unika personer, förstahandsyrke SSYK 7231, 16-66 år, vid månadsslut. Erfarenhet och utbildning registreras vid inskrivning. Vi använder endast nationella aggregat från kompletteringen. Inga sekretessmarkerade lokala celler har räknats fram. [4, 6]

För att bedöma orsaker och välja en lokal insats saknas: gemensamma uppgifter om sökande och lediga jobb, validerad aktuell kompetens, skäl till bortval och avböjda erbjudanden samt vad som hände efter ändrade krav, utbildning eller introduktion. Rapporten visar skillnader i rapporterade hinder; den beräknar ingen total effekt av en viss lösning.

Källor

[1] SCB, [AM0702T13 - Typ av rekryteringsproblem](#).

[2] SCB, [AM0702T15 - Lyckats eller inte lyckats rekrytera](#).

[3] SCB, [AM0702T14 - Åtgärder vid rekryteringsproblem](#).

[4] Arbetsförmedlingen, [arbetsmarknadsläget augusti 2026](#), publicerat 17 september.

[5] SCB, [Lediga jobb, kvartal 2 2026](#), publicerat 28 augusti.

[6] Arbetsförmedlingen, EHS-3552 SSYK 7231 komplettering.xlsx, Blad1, och metodförtydligande, 6 oktober 2026. Särskilt uttag; ingen offentlig nedladdningslänk.

[7] SCB, [Kvalitetsdeklaration LOR 2026, version 2](#).