

# Portvakterna

Varför junior-begreppet har devalverats  
i svensk utvecklarrekrytering

---

# 66 %

Andelen junior-utvecklarannonser i Sverige som kommer från bemannings- och rekryteringsbolag — nästan tre gånger högre än för seniora utvecklare (23 %) och nästan fem gånger högre än för hela arbetsmarknaden (14 %).

En analys av 2,8 miljoner svenska platsannonser från Platsbanken över 55 månader (november 2021 till juni 2026). När två tredjedelar av ingången till svensk utvecklarmarknad styrs av externa mellanhänder snarare än av slutkunder uppstår en strukturell devalvering av begreppet "junior". Annonserna talar till nybörjaren, men kravsidan filtrerar bort dem.

## Sammanfattning

Det här är inte en rapport om kravinflation som ökar. Det är en rapport om kravinflation som *är där, hela tiden* — och varför.

En analys av samtliga svenska platsannonser för utvecklare under perioden 2021–2026 visar tre samverkande mönster:

1. Tre av fyra junior-utvecklarannonser som specificerar erfarenhetskrav kräver minst tre års erfarenhet — exakt 74 procent, med ett 95-procentigt konfidensintervall på 70 till 78 procent. Mönstret är stabilt över hela perioden — det är inte en utveckling, det är ett tillstånd.
2. Två tredjedelar av alla junior-utvecklarannonser kommer från bemannings- och rekryteringsbolag, mot endast en knapp fjärdedel av senior-annonserna. Junior-utvecklarmarknaden i Sverige är strukturellt outsourcad till en specifik underbransch av mellanhänder.
3. Språket i junior-annonser är systematiskt mer rekryterande och lockande än i senior-annonser. Tilltalsmarkörer som "vi söker dig som" och "möjlighet att växa" är 30–50 procent vanligare i juniorannonser. Samtidigt är de formella kraven seniorlika.

Denna kombination skapar det vi kallar *den smala dörren*: en rekryteringsstruktur där annonsens språk vänder sig till nybörjaren, men där den formella tröskeln är satt för någon med tre till fem års erfarenhet. Det är en konsekvens av att junior-rekryteringen i hög grad gått genom mellanhänder som måste minimera risken för sina slutkunder.

### Nyckeltal

**66 %**

av junior-utvecklarannonser kommer från bemannings-/rekryteringsbolag

**2,9x**

högre bemannings-andel hos junior-än hos senior-utvecklare

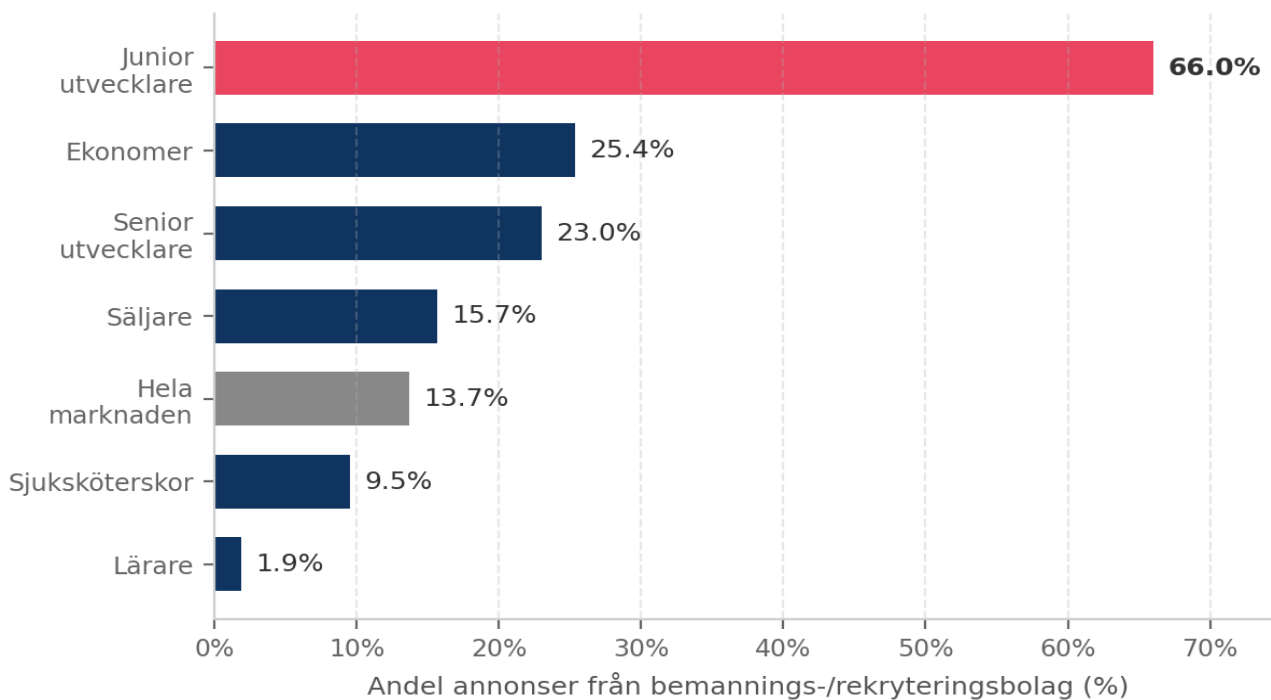
**74 %**

av junior-annonser med specificerade erfarenhetskrav kräver 3+ år

## Ett fenomen utan motsvarighet

På den svenska arbetsmarknaden står bemannings- och rekryteringsbolag i genomsnitt för cirka 14 procent av alla platsannonser. För sjuksköterskor är andelen knappt 10 procent, för lärare under 2 procent. För senior-utvecklare är den 23 procent. För junior-utvecklare är den 66 procent.

Den siffran är dessutom konservativ. När vi manuellt granskar de arbetsgivare som hamnar utanför vår klassificering hittar vi flera bemanningsaktörer som regexet missade — Studentconsulting, A-Hub, TNG Group, Knightec, Procrutment och fler. Det innebär att den reella andelen sannolikt ligger närmare 75 procent.

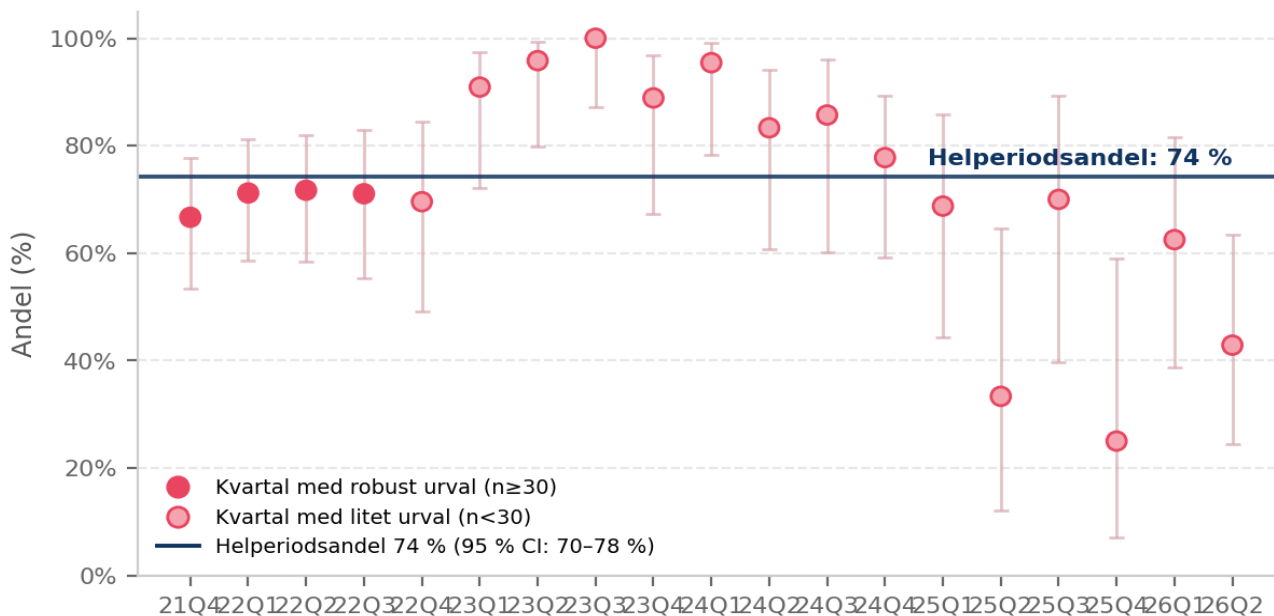


Figur 1: Andel platsannonser som kommer från bemannings- och rekryteringsbolag, per yrkesgrupp. Junior-utvecklare utgör ett extremfall på svensk arbetsmarknad. Källa: AI-Pulsen / Platsbanken, 2021–2026.

Att junior-utvecklare står ut är inte en fråga om grader, det är en fråga om kategori. Inget annat utvalt yrke kommer i närheten av 66 procent. Detta är ingången till en hel professions arbetsmarknad — och den har strukturellt outsourcats till en specifik typ av aktörer.

## Tröskeln som inte rörts

Den naturliga första hypotesen vore att devalveringen av junior-begreppet är en konsekvens av AI-revolutionen — att arbetsgivare under de senaste åren börjat kräva mer av juniorer efter att utvecklingsarbetet förändrats i grunden. Den hypotesen håller inte.



Figur 2: Andel junior-annonser (SSYK 251, utvecklare) med specificerade erfarenhetskrav som kräver 3+ år, per kvartal. Felstaplar visar 95 % Wilson-konfidensintervall. Mörkröda punkter representerar kvartal med robust urvalsstorlek ( $n \geq 30$ ); ljusare punkter har mindre urval och bredare konfidensintervall. Blå linje markerar helperiodsandelen. Källa: AI-Pulsen / Platsbanken, 2021–2026 ( $n=478$  annonser).

Aggregerat över hela perioden 2021–2026 kräver tre av fyra junior-utvecklareannonser med specificerade erfarenhetskrav minst tre års erfarenhet — exakt 74,3 procent, med ett 95-procentigt konfidensintervall mellan 70 och 78 procent. I de fyra kvartal där urvalet är störst ( $n \geq 30$ , samtliga 2021–2022) ligger andelen mellan 67 och 72 procent.

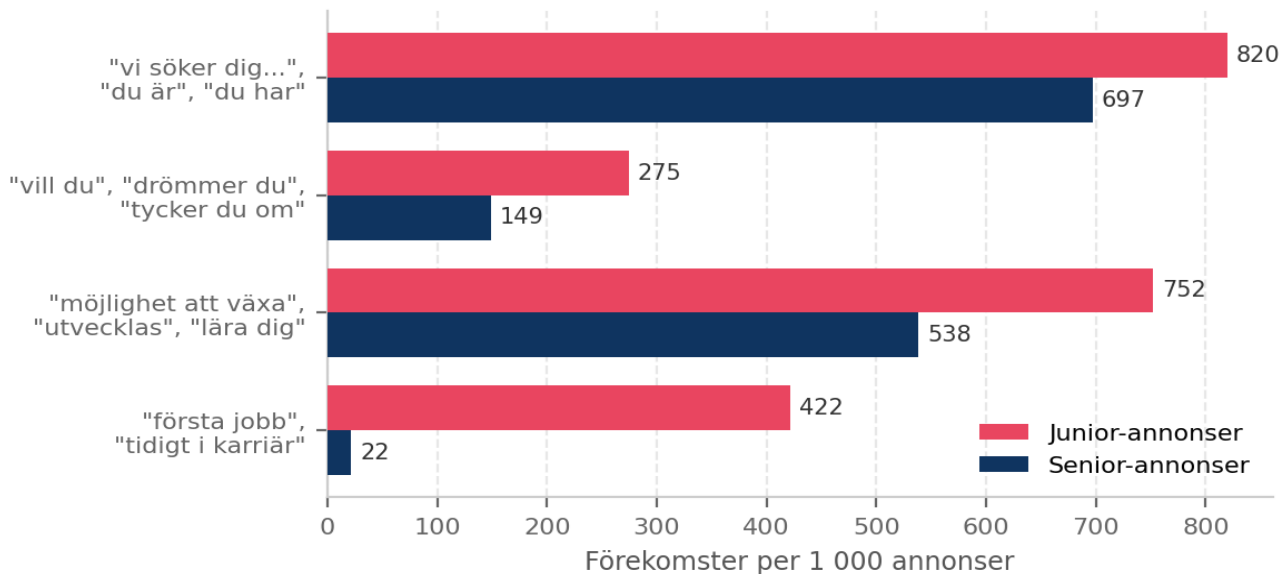
Den ökade variationen i senare kvartal — där andelen pendlar mellan 25 och 70 procent — är en konsekvens av att antalet junior-annonser med specificerade erfarenhetskrav fallit till mellan 8 och 20 per kvartal. När urvalen är så små blir varje enskild annons en stor kraft, vilket konfidensintervallen i grafen tydligt visar. Mönstret är inte en sjunkande trend — det är ett brusigt mätproblem.

**Det betyder att devalveringen inte är något som händer just nu.** Den var där 2021. Den var där under ChatGPT-utgivning i slutet av 2022. Den syns i de senaste robusta mätningarna. Det är ett tillstånd som har upprätthållits genom lågkonjunktur, högkonjunktur, tech-uppsägningar och AI-explosion.

En tillståndsförklaring kräver en strukturell mekanism, inte en historisk händelse. Det är vad vi finner i nästa steg.

## Tilltal och tröskel

Det första som skiljer junior-annonser från senior-annonser är inte kravsidan. Det är språket på den.



Figur 3: Frekvensen av rekryterande språkmarkörer i junior- respektive senior-annonser för utvecklare. Mätt per 1 000 annonser. Källa: AI-Pulsen / Platsbanken.

Junior-annonser använder direkttilltal som "vi söker dig som" och "du har" 18 procent oftare än senior-annonser. Frågor som "vill du" och "drömmer du" är nästan dubbelt så vanliga. Och löften om utveckling — "möjlighet att växa", "lära dig", "lärorik miljö" — är 40 procent vanligare. Men den största skillnaden finns i karriärfas-referenser: "första jobb", "tidigt i karriären", "i början av". De är 20 gånger vanligare i junior-annonser.

Sammantaget innebär det att annonsen kommunicerar tydligt vem den vänder sig till. Den juniora utvecklaren. Nyutexaminerade. Den som vill ta sitt första steg.

På kravsidan ser samma annons annorlunda ut. Sjuttionio procent av junior-annonser nämner seniora egenskaper — "erfaren", "expert", "specialist", "ansvarstagande" — i kroppstexten. Tjugo procent kräver mentorskap eller ledning av andra. Och tre av fyra av de annonser som specificerar exakta erfarenhetskrav landar på tre år eller mer.

*"Junior" har blivit en marknadsföringskategori, inte en rollnivå.*

## Aktörerna

När vi tittar på vilka som faktiskt publicerar Sveriges junior-utvecklareannonser blir bilden tydlig. Det är inte slutkunderna. Det är mellanhänderna.

Arbetsgivare	Junior-annonser	Senior-annonser	Junior-andel
Academic Work Sweden AB	489	171	74 %
Meet a Group International AB	385	253	60 %
Friday Väst AB	328	31	91 %
Framtiden i Sverige AB	319	11	97 %
Modernera AB	286	1 257	19 %
Gigstep AB	141	42	77 %
Professionals Nord Rekrytering AB	130	9	94 %
Bravura Sverige AB	103	74	58 %
Xamera AB	75	6	93 %
Nexer Tech Talent AB	73	4	95 %

Tabell 1: De tio största aktörerna sett till antal junior-annonser för utvecklare (SSYK 251), 2021–2026. Sex av tio har junior-andel över 70 procent — det är inte allmän rekrytering utan ett specialiserat segment. Källa: AI-Pulsen / Platsbanken.

Listan visar inte slutkundsdiversitet utan en mellanhandsmarknad. Sex av de tio största aktörerna har junior-andelar över 70 procent. Vissa har över 90 procent — som Framtiden, Friday, Nexer Tech Talent och Professionals Nord. De är inte breddspektrums-rekryterare som råkar ha juniora kunder. Det är specialiserade leverantörer av just det segmentet, och det är ett kommersiellt segment med egen logik.

Det förklarar varför kraven är som de är. Mellanhanden måste leverera kandidater som slutkunden faktiskt accepterar. För att inte få sina CV:n underkända sätter de tröskeln högt: kandidater med universitets-examen och tre års erfarenhet. Den genuint juniora utvecklaren — nytexaminerad utan arbetslivserfarenhet — passerar sällan dessa filter, trots att hen formellt är annonsens målgrupp.

## Vad det betyder

### För nybörjaren

Den genuint juniora utvecklaren — den nyutexaminerade, den som gjort klart sin YH-utbildning, den som omskolat sig — söker sig till annonser där tilltalsspråket signalerar att hen är välkommen. Och blir sedan antingen filtrerad bort i CV-screeningen eller demoraliserad av insikten att "junior" i praktiken kräver tre års erfarenhet. Det är inte en kommunikationsmiss. Det är en strukturell mismatch mellan ingångskanal och faktisk efterfrågan.

### För utbildningssystemet

YH-utbildningar och högskoleprogram inom utveckling dimensioneras delvis mot vad arbetsmarknaden efterfrågar. Men vad arbetsmarknaden efterfrågar är inte vad mellanhanden vidarekommunicerar. När bemanningsbolag står för två tredjedelar av ingångsmarknaden ser examinerade studenter en arbetsmarknad där "junior" kräver mer än de har — och utbildningssystemet får signaler om bristande beredskap som i själva verket är ett mellanhandsfilter.

### För slutkunderna

Slutkunderna — banker, produktbolag, myndigheter — har outsourcat junior-rekryteringen i ett tyst beslut. Det är effektivt i det korta perspektivet och dyrt i det långa. När ingången till svensk utvecklar-marknad styrs av aktörer vars affärsmodell kräver formella filter, snävas pipelinen av kompetens åt på ett sätt som slutkunderna själva troligen inte fullt ut har valt.

### Den geografiska anomalien

En observation som inte fått sin förklaring i denna analys: Skåne har en junior-andel på 5,7 procent av utvecklarannonserna, mot Stockholms 3,3 procent och Västra Götalands 3,4 procent. Det är en betydande skillnad och den förtjänar en egen analys. Är det en annorlunda arbetsmarknadsstruktur i regionen, en lägre mellanhandsdominans, eller något annat? Frågan ställs öppet.

---

Den här rapporten är en fortsättning på AI-Pulsens analyser av krav-inflation i svensk rekrytering. I Rapport 6 etablerade vi att kravnivåer stigit över hela arbetsmarknaden. I Rapport 8 visade vi att utvecklingen är selektiv mellan YH-yrken. I Rapport 9 (Bristmatrisen) visade vi att officiella mätinstrument missar dold efterfrågan dold av ett bemannings-lager. Denna rapport visar samma strukturella mekanism — bemannings-lagret — fast med motsatt effekt. För sjuksköterskor döljer det brist. För junior-utvecklare döljer det inträdesbarriärer.

# Metod och datakällor

## Datakälla

Samtliga svenska platsannonser publicerade på Arbetsförmedlingens Platsbank november 2021 till juni 2026. Totalt 2 875 268 annonser. Data hämtas via Jobtech Open Data och lagras i BigQuery (*gemini-clean-analysis.ai\_pulsen*). Annons-text är klassificerad med AI-Pulsens kravextraktionsmotor (*v\_rigidity\_features*) som etablerades i Rapport 6 (Rekryteringsrigiditet).

## Yrkesavgränsning

Analysen fokuserar på SSK3 = 251 (IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.). Total volym i tidsfönstret: 151 218 annonser. Mappning från Jobtech-taxonomi till SSKY görs via två-stegs traversering av *jobtech\_concepts*-tabellen med fallback genom *broader\_concept\_id*.

## Klassificering junior/senior

Klassificering sker primärt på annonsrubrik via regex: "junior" inkluderar även "nyutexaminerad", "trainee" och "praktikant". "Senior" inkluderar "lead", "principal", "arkitekt" och "chief". Fördelningen är: 4 548 junior-annonser, 20 804 senior-annonser, 108 117 ospecificerade (klassificerade enbart på SSKY). Robusthet testades med alternativ klassificering baserad på *max\_years\_required*-kolumnen. Konfidensintervall för andelar beräknas med Wilson-metoden, vilken är robust även för små urvalsstorlekar. Huvudmönstret håller över båda klassificeringarna.

## Klassificering bemannings-/rekryteringsbolag

Klassificering av arbetsgivare som "Bemanning" sker via regex mot *employer\_name*. Listan inkluderar namngivna stora aktörer (Academic Work, Framtiden, Friday, Sogeti, AFRY, Capgemini m.fl.) samt namnsuffix ("konsult", "rekrytering", "staffing", "talent", "people", "interim"). Manuell granskning av topp 50 i kategorin "Övriga" identifierade ytterligare minst sex aktörer (Studentconsulting, A-Hub, TNG Group, Knightec, Procrutment, Combitech) som rimligen borde klassas som bemannings-/konsultbolag men föll utanför regex. 66-procentssiffran är därför en konservativ nedre gräns; den reella andelen ligger sannolikt mellan 72 och 78 procent.

## Begränsningar

Analysen särskiljer inte mellan "rena bemanningsbolag" (uthyrning) och "konsultbolag" (egenanställda konsulter ut på uppdrag). Båda hanteras som "mellanhand" i denna rapport, men distinktionen är relevant för mekanismförklaringen och bör undersökas vidare. Geografisk variation (Skåne-anomalien) är dokumenterad men inte förklarad. Den tredje kontrollvariabeln — bransch — kunde inte fullt klassificeras med tillgängliga data; en mer rigorös analys skulle behöva komplettering med arbetsgivar databaser.

---

## Kontakt och vidare arbete

Rapporten är producerad av Mats Lindholm för Lindholm Co. För frågor, diskussion eller datakomplement: [mats@lindholmco.se](mailto:mats@lindholmco.se). Tidigare rapporter, metodikbeskrivningar och nyhetsbrev finns på [ai-pulsen.com/rapporter](http://ai-pulsen.com/rapporter).

© 2026 Lindholm Co / AI-Pulsen — [ai-pulsen.com](http://ai-pulsen.com)