

# Rekryteringsrigiditet i Sverige

Kompetensbrist eller förväntansgap? Vad 1,7 miljoner jobbannonser säger.

Sju av tio företag har svårt att rekrytera. Vart fjärde rekryteringsförsök misslyckas. Bilden är nästan entydig i svensk arbetsmarknadsdebatt: det råder kompetensbrist. Men när man läser 1,7 miljoner jobbannonser från Platsbanken mellan januari 2024 och april 2026 framträder en annan bild — en som kompletterar kompetensbrist-narrativet och ibland motsäger det.

Det handlar om rekryteringsrigiditet: när krav i jobbannonser höjs utan att rollen faktiskt ändrats. Internationell forskning från Harvard Business School och analyshuset Lightcast kallar det "credential inflation". Den här rapporten applicerar samma metod på svensk data — och kopplar resultaten mot SCB:s yrkesregister för att mäta glappet mellan vad annonserna kräver och vad arbetskraften faktiskt har.



# Exekutiv sammanfattning

Mellan januari 2024 och april 2026 har kraven i svenska jobbanonser ökat stadigt. Genomsnittligt antal krav-signalord per annons har stigit från 1,07 till 1,31 — en ökning på 22 procent. Andelen annonser som kräver högskoleutbildning har gått från 10,0 till 15,3 procent — en ökning med 5,3 procentenheter, vilket motsvarar en relativ ökning på 53 procent. Andelen med masterkrav från 1,7 till 2,5 procent.

Den viktigaste insikten är att en betydande del av ökningen klassificeras som **cyklisk inflation** (3,5%), inte **strukturell** (8,1%). Det betyder att kraven höjs utan att jobbets faktiska innehåll förändrats — arbetsgivarna har fler att välja mellan och utnyttjar läget. När annonsvolymen föll 37 procent mellan januari och april 2026 sänkte arbetsgivarna inte ribban; de slutade anställa.

Genom att jämföra annonsernas krav med SCB:s yrkesregister framträder yrken där glappet är dramatiskt. För arkivassistenter kräver annonserna högskola i 22,5 procentenheter högre grad än vad den nuvarande yrkeskåren har. För inköpare är gapet 18,5 procentenheter, för redovisningsekonomer 16,2. Det är yrken som akademiseras i annonseringsledet utan att rollen förändras.

## Tre viktiga iakttagelser

1. Kraven ökar stadigt trots konjunktursvängningar. Trenden är inte korrelerad med arbetsmarknadsläget — den går bara uppåt.
2. Cyklisk inflation dominerar i den kategori som är svår att motivera. Jobben blir inte mer avancerade i motsvarande grad som kraven ökar.
3. Mönstret gäller också i traditionella tjänstemannaroller. Inköpare, arkivassistenter och redovisningsekonomer akademiseras i annonseringsledet, vilket stänger ute erfarna personer utan formella meriter.

# Om rapporten och centrala begrepp

Den här rapporten använder en rad begrepp från internationell arbetsmarknadsforskning som kan vara nya för svenska läsare. Ordlistan nedan sammanfattar de viktigaste termerna — dessa används sedan genomgående i rapporten.

## Begrepp i rapporten

### Credential inflation

När formella utbildningskrav i jobbbannonser ökar snabbare än vad rollens faktiska innehåll motiverar. Begreppet kommer från amerikansk arbetsmarknadsforskning.

### Cyklisk inflation

Kravökning som beror på att arbetsgivaren har många att välja bland och kan skruva upp ribban — inte på att jobbet ändrats. Fenomenet är tillfälligt och följer konjunkturläget.

### Strukturell inflation

Kravökning som beror på att rollen genuint förändrats — nya verktyg, nya arbetsuppgifter, ny kompetens. Permanent och motiverad.

### Rigiditetsindex

Ett sammanvägt mått (0–100) på hur "stängd" en annons eller region är utifrån antal hårda krav, utbildningssignaler, erfarenhetskrav och brist på mjuka formuleringar.

### Degree Gap

Skillnaden mellan andelen annonser som kräver högskole- utbildning och andelen av den faktiska yrkeskåren som har det, i procentenheter. Positivt = annonserna kräver mer än arbetskraften har.

### SSYK

Svensk standard för yrkesklassificering 2012. Används av SCB och Arbetsförmedlingen för att gruppera yrken i jämförbara kategorier.

Den teoretiska ramen bygger på forskning från Harvard Business School (främst professor Joseph Fuller med kollegor) och metoder utvecklade av datatjänsten Lightcast (tidigare Burning Glass Technologies). De har under ett decennium visat att amerikanska arbetsgivare höjer formella krav i jobbbannonser under perioder när de har ett överflöd av sökande — men att de sänker dem igen när arbetsmarknaden vänder. Själva jobbets innehåll förblir detsamma.

Den här rapporten tillämpar samma ramverk på svensk data för första gången i denna skala.

# Metod

Analysen bygger på 1,7 miljoner jobbannonser publicerade via Arbetsförmedlingens Platsbanken mellan januari 2024 och april 2026. För varje annons extraheras en uppsättning features från fritext-beskrivningen:

**Krav-signalord.** Antal förekomster av ord och fraser som signalerar hårda krav: "krav", "måste", "minst X år", "erfarenhet av", "förutsättning", "obligatorisk", "certifierad". Normaliseras mot annonslängd för att få en kravtäthet per annons.

**Mjuka signaler.** Fraser som signalerar flexibilitet: "meriterande", "önskvärt", "vi ser gärna", "fördelaktigt", "intresse för". Används för att beräkna en flexibilitetskvot.

**Utbildningskrav.** Förekomst av termer som "högskoleutbildning", "universitetsutbildning", "kandidatexamen", "masterexamen", "civilingenjör", "examen", "akademisk", "eftergymnasial" och "legitimerad". Används både som kategoriska flaggor och tätmått.

**Erfarenhetskrav.** Regex-extraktion av "X års erfarenhet" där X är ett tal mellan 1 och 15.

Utifrån dessa features klassificeras varje annons som **cyklisk**, **strukturell** eller **neutral**. Cyklisk = många krav men kort annons med få mjuka signaler (tecken på att arbetsgivaren höjer ribban utan att rollen ändrats). Strukturell = många krav kombinerat med lång, detaljerad annons och flera utbildningssignaler (tecken på att rollen genuint kräver mer).

Analysen kopplas sedan mot SCB:s yrkesregister (BAS 2023) för att beräkna **Degree Gap**: skillnaden mellan andelen annonser som kräver högskoleutbildning och andelen av den faktiska yrkeskåren som har det. Positivt gap indikerar credential inflation. Negativt gap indikerar att kraven i annonserna är lägre än arbetskraftens faktiska utbildningsnivå (vilket är vanligt i specialistyrken där högskoleutbildning är så självklar att den inte ens nämns).

Metoden är transparent och baserad på regex och aggregering — inga neurala nätverk. Varje klassificering kan spåras tillbaka till specifika ordmönster i källannonsen.

## Nationell trend: kraven ökar stadigt

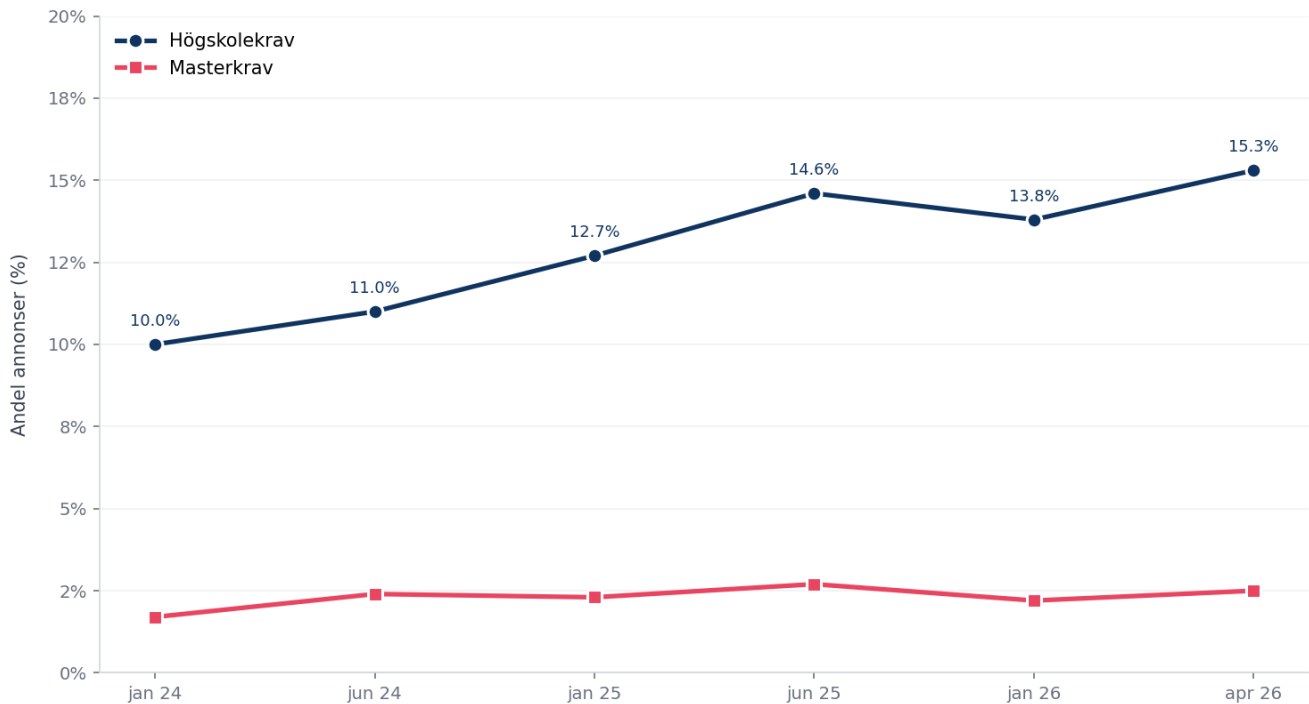
Den tydligaste signalen i datan är att kraven i jobbannonser ökar stadigt och oavbrutet. Sedan januari 2024 har genomsnittligt antal krav-signalord per annons gått från 1,07 till 1,31 — en ökning på 22 procent på drygt två år. Kurvan är anmärkningsvärt stabil; den påverkas inte av säsongsvariation, konjunktursvängningar eller enskilda branschchocker.



Figur 1. Genomsnittligt antal krav-signalord per jobbannons, januari 2024 till april 2026. Källa: Platsbanken, N=1,7 miljoner annonser.

## Utbildningskraven följer samma mönster

Utbildningskraven visar samma mönster som krav-signalorden. Andelen annonser som kräver högskoleutbildning har ökat med 5,3 procentenheter på två år — från 10,0 till 15,3 procent. Det motsvarar en relativ ökning på 53 procent. Andelen med masterkrav med 0,8 procentenheter. Båda kurvorna går stadigt uppåt.

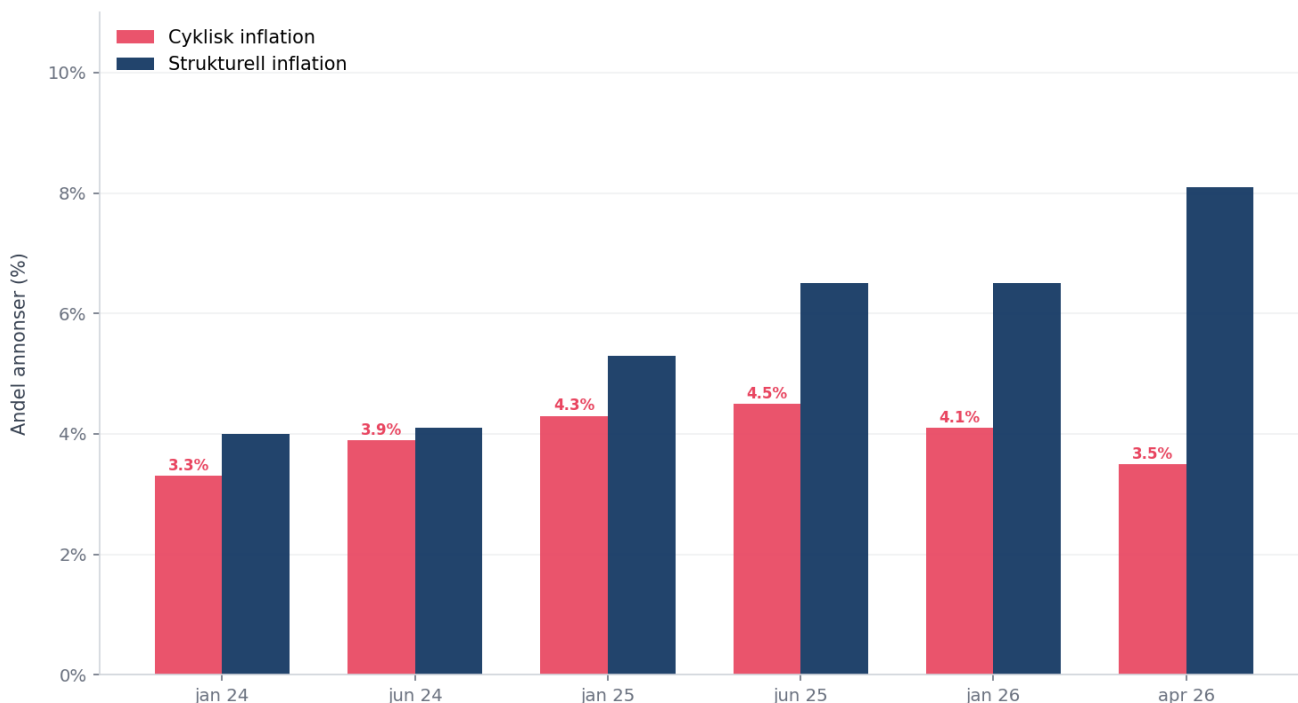


Figur 2. Andel jobbannonser med krav på högskoleutbildning respektive masterexamen. Källa: Platsbanken.

# Cyklisk eller strukturell inflation?

Den viktigaste distinktionen i rapporten — och den som skiljer den från tidigare svenska analyser av jobbannonser — är mellan cyklisk och strukturell kravökning. Harvard Business School har i sin forskning visat att en stor del av vad arbetsgivare rapporterar som "kompetensbrist" i själva verket är cyklisk inflation: en temporär höjning av krav som beror på att arbetsgivaren har fler sökande att välja bland, inte på att jobbet ändrats.

Min svenska data bekräftar samma mönster. Andelen annonser klassificerade som cykliska har ökat från 3,3 till 3,5 procent mellan januari 2024 och april 2026. Det är en liten absolut siffra men i ett urval på 1,7 miljoner annonser rör det sig om tusentals rekryteringar där kandidater sorteras bort på otillräckliga grunder. Andelen strukturella — där kraven kan motiveras av verkliga förändringar i rollens innehåll — har ökat från 4,0 till 8,1 procent, vilket speglar att allt fler roller genuint kräver mer kompetens.



Figur 3. Andel annonser klassificerade som cyklisk respektive strukturell inflation per månad. Källa: Platsbanken.

*Översättning: när kraven ökar är det oftast inte för att jobben blivit mer avancerade. Det är för att arbetsgivarna kan kräva mer.*

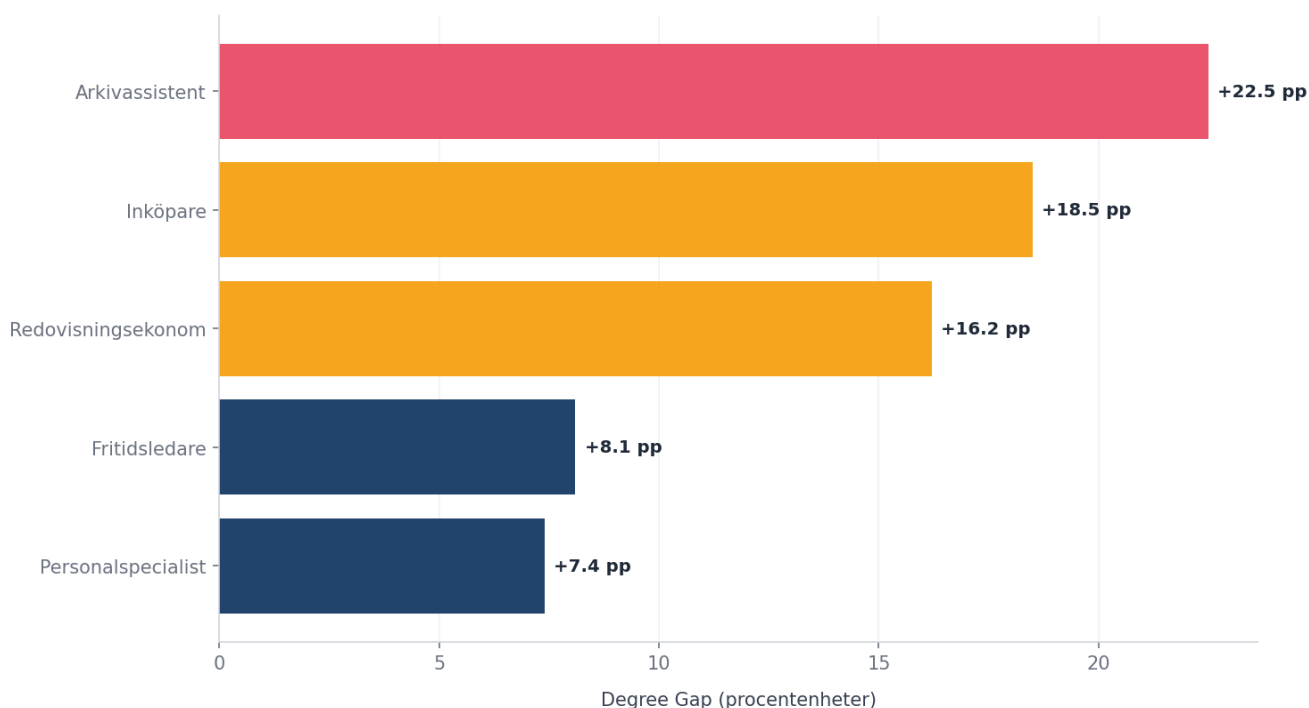
April 2026 blev ett lackmusprov. Annonsvolymen föll med 37 procent jämfört med januari 2026 — ett tydligt trendbrott som normalt skulle motivera att arbetsgivarna sänker kraven för att locka de sökande som finns kvar. Det skedde inte. Istället fortsatte kraven uppåt och rigiditetsindex nådde rekordnivåer. Arbetsgivarna valde att inte anställa alls om de inte hittade den exakta profil de letade efter.

# Degree Gap: glappet mellan krav och verklighet

Genom att jämföra annonsernas utbildningskrav mot SCB:s yrkesregister kan vi mäta något som hittills saknats i svensk arbetsmarknadsdebatt: glappet mellan vad arbetsgivare kräver och vilken utbildningsnivå den faktiska yrkeskåren har.

För de flesta yrken är glappet faktiskt negativt — arbetskraften är mer utbildad än vad annonserna formellt kräver. Det är logiskt: i kvalificerade yrken är utbildningen så självklar att den inte behöver skrivas ut som krav. Ingen läkare har en jobbons som explicit kräver läkarexamen; det är underförstått.

Men i ett antal yrkeskategorier är bilden den omvända — och dramatiskt så. Där kräver annonserna högskoleutbildning i betydligt högre grad än vad den som faktiskt arbetar i yrket har.



Figur 4. Degree Gap per yrke. Källa: Platsbanken + SCB Yrkesregistret (2023).

## Yrken som akademiseras utan att förändras

Arkivassistenter toppar listan med 22,5 procentenheters gap. Annonserna kräver högskoleutbildning i 54,0 procent av fallen — medan bara 31,5 procent av dem som faktiskt arbetar i yrket har det. Inköpare har ett gap på 18,5 procentenheter. Redovisningsekonomer 16,2. Det är alla etablerade tjänstemannayrken där lång praktisk erfarenhet traditionellt räckt för att göra ett bra jobb.

Det är yrken där annonsen kräver en utbildning som många av dagens utövare inte har. En erfaren inköpare med tio år i branschen kan alltså inte söka ett nytt jobb hos en annan arbetsgivare utan att formellt "inte matcha" — trots att hen kan arbetet utan och innan. Rollen har inte förändrats på ett sätt som motiverar kravet — men annonsen har.

---

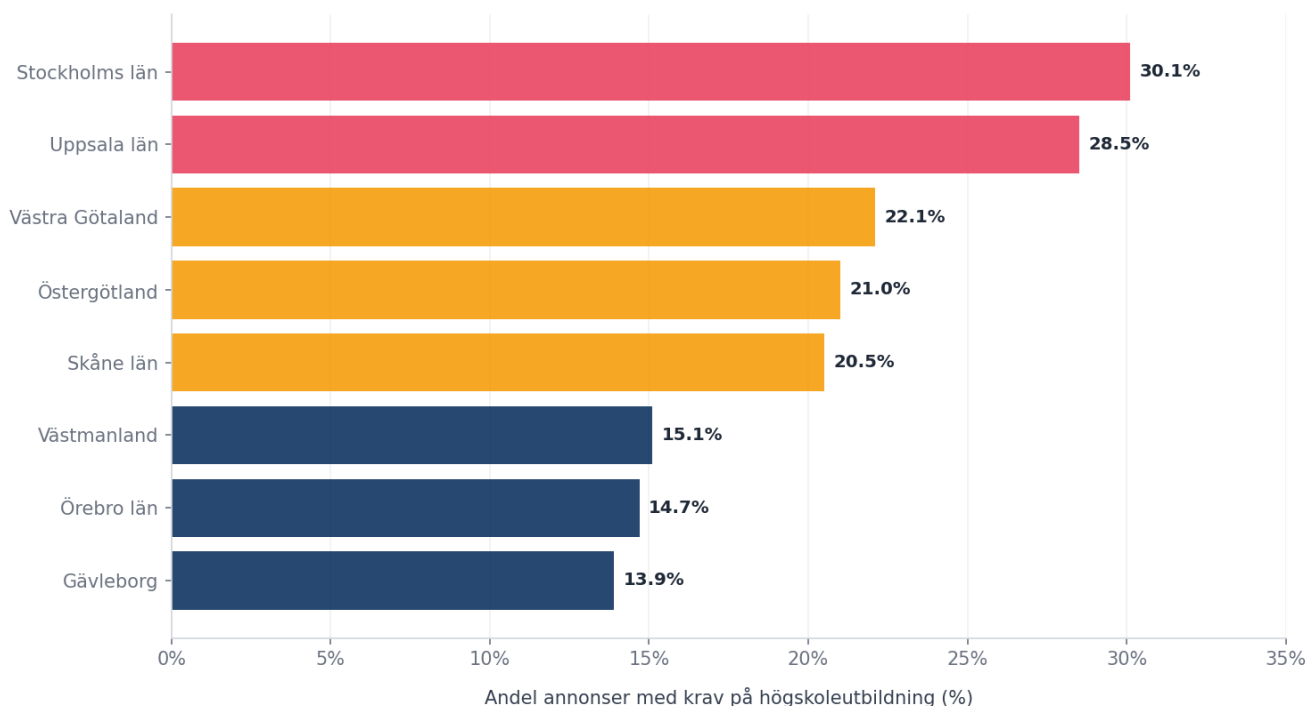
### Varför är det ett problem?

När annonserna kräver formell utbildning i yrken där den inte behövs för att utföra jobbet väl, stängs en stor grupp kompetenta arbetssökande ute. Äldre med lång erfarenhet, personer som vill byta bransch, utrikesfödda med utländsk utbildning, och människor som tagit sig in i arbetslivet via praktik snarare än högskola. Credential inflation är inte en utbildnings- fråga — det är en matchningsfråga.

## Regionala skillnader

Trenden är nationell men inte jämnt fördelad. Storstadsregionerna — Stockholm, Uppsala och Göteborg — ligger i topp när det gäller andel annonser med krav på högskoleutbildning. Stockholm ligger på 30,1 procent, Uppsala på 28,5 procent. Det är väntat: där finns fler kunskapsintensiva arbetsgivare, universitet och högkvalificerade roller.

Det intressanta är att även län utan stora universitet visar tydlig kravökning. Skåne ligger på 20,5 procent, Östergötland på 21,0. Mönstret är inte begränsat till storstadsekonomier. Län som Gävleborg (13,9 procent) och Gotland följer trenden i lägre takt.



Figur 5. Andel annonser med krav på högskoleutbildning per län, Q1-Q2 2026. Källa: Platsbanken.

Cyklisk inflation följer samma mönster: Stockholm (21,8 %) och Uppsala (20,3 %) leder — där arbetsgivarens marknad är starkast och urvalet av sökande störst. Gotland (4,0 %), Dalarna (6,8 %) och Jämtland (7,6 %) behåller högre flexibilitet i annonserna. Arbetsgivarna där tycks vara mer tvungna att kompromissa för att få in folk.

Slutsatsen är att kravinflation inte är ett storstadsfenomen. Det sprider sig över hela landet men slår hårdast där konkurrensen om jobben är störst.

# Konsekvenser och tolkning

Rapportens resultat är inget motargument mot att det finns kompetensbrist i Sverige. Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät är solid och fångar en verklig utmaning. Men den mäter arbetsgivarens upplevelse — inte vad annonserna faktiskt efterfrågar.

När båda perspektiven läggs ihop blir bilden mer komplex: en del av den kompetensbrist som rapporteras är reell, men en del är ett förväntansgap. Arbetsgivare letar efter profiler som antingen inte existerar, eller som existerar men inte matchar exakt de kryssrutor annonsen listar.

## För arbetssökande

Många som blivit bortvalda som "överkvalificerade" eller för att de "inte matchar exakt" har fått en förklaring som inte stämmer. I många yrken är annonsens krav höjda utan att rollen ändrats. Att man inte får jobbet betyder inte att man inte kan göra det. Det betyder att annonsen inte är skriven för den man är.

## För arbetsgivare

När rekrytering misslyckas är det värt att granska annonsen innan man höjer lönen, förlänger processen eller drar ner på verksamheten. Går rollen att utföra utan fem års erfarenhet? Behövs verkligen högskoleutbildning? En annons som stänger ute 70 procent av potentiella sökande har oftast ett problem oavsett vad arbetsmarknaden gör.

## För politiker och kommuner

Att satsa mer på utbildning löser inte kravinflation. Om inköparjobb plötsligt kräver högskoleutbildning är problemet inte att för få människor har utbildning — problemet är att annonsen ställer ett krav som inte är motiverat. Det behövs en parallell diskussion om hur annonseringen faktiskt ser ut, inte bara om hur utbildningssystemet fungerar.

# Begränsningar och metodreflektion

Modellen mäter formulering, inte nödvändigtvis faktiska krav. En arbetsgivare kan ha mycket höga krav utan att använda ordet "krav" i annonsen. Samtidigt kan en annons ha många krav-ord utan att arbetsgivaren faktiskt är särskilt kräsen. Modellen kan inte heller skilja mellan arbetsgivare som själva skriver sina annonser och de som använder rekryteringsbolag.

SCB:s data är från 2023 och uppdateras årsvis. Utbildningsprofilen per yrke förändras normalt med 1–2 procentenheter per år, så storleksordningen på Degree Gap bör vara robust. Analysen täcker bara annonser från Platsbanken, inte LinkedIn eller rekryteringsbolagens egna kanaler.

Trots dessa begränsningar är riktningen i datan tydlig och robust. Kraven i svenska jobbannonser ökar, och en betydande del av ökningen kan inte förklaras av att rollerna blivit mer avancerade.

## Tidigare svensk forskning

Denna rapport bygger på tidigare arbete. Tillväxtverket publicerade 2021 en analys av 6,7 miljoner Platsbanken-annonser med fokus på digital kompetens. En statlig utredning (Ds 2000:38) varnade redan för 25 år sedan för att "arbetsgivarna ofta ställer överdrivet höga utbildningskrav för en anställning". IFAU och Tillväxtanalys har publicerat om mismatch, överutbildning och diskriminering. Den här rapporten adderar tidsserie- analys i realtid, HBS/Lightcast-ramverket, och koppling till SCB:s yrkesregister för att mäta Degree Gap.

---

### Datakällor

Arbetsförmedlingen (Platsbanken) via JobTech Development — 1,7 miljoner jobbannonser publicerade januari 2024 till april 2026. SCB Yrkesregistret (AM0208B, YREG63BAS) — anställda i riket efter yrke (3-siffrig SSYK 2012), utbildningsnivå (SUN 2020), baserat på BAS, år 2023.

### Referenser

Harvard Business School — Fuller, Langer et al. (2017, 2022) om credential inflation. Lightcast (tidigare Burning Glass Technologies). Tillväxtverket (2021): "Vad säger 6,7 miljoner jobbannonser om framtidens arbetsmarknad?". Ds 2000:38: "En effektivare arbetsmarknadsutbildning". Svenskt Näringsliv (2026): Rekryteringsenkäten 2025/2026.

© 2026 Lindholm Co AB — ai-pulsen.com · arbetsmarknadspulsen.com